



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-MBA

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Εταιρική Διακυβέρνηση και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην
Ελλάδα (ΜμΕ): Εξελίξεις, Προτάσεις και Προοπτικές

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στέφος Χρήστος του Γεωργίου

Επιβλέπων Καθηγητής:

Ιωάννης Παπαδημόπουλος

ΛΑΡΙΣΑ -2021-

Υπεύθυνη δήλωση πρωτοτυπίας

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Διοίκηση Επιχειρήσεων» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ο Δηλών

Στέφος Χρήστος

Ευχαριστίες

Η συγγραφή μιας ακόμη διπλωματικής εργασίας για εμένα προσωπικά ήταν μια νέα πρόκληση στα ακαδημαϊκά μου δρώμενα. Θα ήθελα να ευχαριστήσω την Οικογένεια μου που με υποστηρίζει ακατάπαυστα σε κάθε τέτοιου είδους προσπάθεια καθώς και αγαπημένα πρόσωπα που με ενθάρρυναν συνεχώς και με κάθε τρόπο. Επίσης, τον καθηγητή μου κ. Παπαδημόπουλο Ιωάννη που μου έδωσε την ευκαιρία να μελετήσω ένα ζήτημα πολύ ενδιαφέρον και πρακτικά χρήσιμο για κάθε άνθρωπο που τον ενδιαφέρει η ενασχόληση με επιχειρήσεις. Επιπροσθέτως, τους καθηγητές τις τριμελούς επιτροπής κ. Σδρόλια Σταύρο και κ. Βελισσαρίου Ευστάθιο για την καθοδήγηση τους και τα σημαντικά σχόλια που έκαναν επί του κειμένου. Τέλος, εάν μπορούσα έστω και στον ελάχιστο βαθμό να αφιερώσω την προσπάθεια και τον χρόνο που επένδυσα στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας, θα το έκανα με χαρά και σεβασμό προς το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό της χώρας που μάχεται να κρατήσει στην ζωή συνανθρώπους μας που νοσούν από τον κορωνοϊό (Covid-19).

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται να προσεγγιστεί η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης στις Ελληνικές επιχειρήσεις καθώς και η αναδυόμενη ανάγκη εφαρμογής της σε μικρομεσαίες (ΜμΕ). Πραγματοποιείται αναφορά τόσο στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης των εισηγμένων επιχειρήσεων όσο και των μη εισηγμένων λόγω της ιδιαίτερης θέσης που καταλαμβάνουν στην χώρα. Ακόμη, καταγράφονται τα σημαντικότερα νομοθετικά βήματα που έκανε η Ελλάδα τα τελευταία τουλάχιστον 20 έτη στο ζήτημα της εταιρικής διακυβέρνησης (ΕΔ) αλλά και επιμέρους κομβικές στάσεις μέσω προτάσεων από διάφορους οργανισμούς και συμβούλια, με κύρια ενασχόληση τις πρακτικές διακυβέρνησης. Τέλος, με την βοήθεια του εργαλείου ανάλυσης SWOT, αποτυπώνονται τα βασικότερα στοιχεία αναφορικά με το ενδεχόμενο εφαρμογής πρακτικών ΕΔ στις ΜμΕ, τονίζοντας πως η δημιουργία ενός συγκεκριμένου πλαισίου ΕΔ για τις ΜμΕ στην Ελλάδα καθώς και η αλλαγή κουλτούρας στην οργάνωση και διοίκηση τους, αποτελούν κομβικά σημεία για την ανάπτυξη και βιωσιμότητα τους.

Λέξεις-Κλειδιά: εταιρική διακυβέρνηση, μικρομεσαίες επιχειρήσεις, πρακτικές, νομοθεσία

ABSTRACT

In the present work, an attempt is made to approach the concept of corporate governance in Greek companies as well as the emerging need for its application in small and medium enterprises (SMEs). Reference is made in both the organizational and management processes of listed and non-listed companies due to their special position in the country. Furthermore, the most important legislative steps that Greece has taken in the last at least 20 years on the issue of corporate governance are recorded, as well as individual key positions through proposals from various organizations and councils with the focus on governance practices. Finally, with the help of the SWOT analysis tool, the basic data regarding the possible implementation of CG practices in SMEs are captured, emphasizing that the creation of a specific CG framework for SMEs in Greece as well as the change of culture in organizing and management, are the key points for their development and sustainability.

Keywords: corporate governance, small and medium enterprises, rules, legislation

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάλυση της εταιρικής διακυβέρνησης ως μιας σύγχρονης έννοιας που αφορά την οργάνωση και διοίκηση των επιχειρήσεων αποτελεί πρωτεύον στόχος της παρούσας μελέτης. Είναι ιδιαιτέρως σημαντικό να γίνει κατανοητή η χρησιμότητα των πρακτικών διακυβέρνησης τόσο για τις εισηγμένες όσο και τις μη επιχειρήσεις σε οργανωμένη αγορά, μέσω παραδειγμάτων χωρών από την Ευρώπη και τον ευρύτερο κόσμο. Η διάρθρωση της εργασίας περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια, το καθένα από τα οποία απαντά και σε συγκεκριμένα ερωτήματα.

Το πρώτο κεφάλαιο προσεγγίζει την εταιρική διακυβέρνηση εννοιολογικά, διατυπώνοντας επίσης σχετικές θεωρίες που εμπεριέχουν ζητήματα διακυβέρνησης καθώς και επιμέρους κατηγορίες. Επιπροσθέτως, αποτυπώνεται ιστορικά η πορεία εμφάνισης της διακυβέρνησης στις επιχειρήσεις τόσο στην Ευρώπη όσο και στις Η.Π.Α, εστιάζοντας με την βοήθεια πληθώρας βιβλιογραφικών πηγών, στην αναδυόμενη τάση εφαρμογής εταιρικής διακυβέρνησης στις ΜμΕ.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια ανασκόπηση στην εξέλιξη της Ελληνικής νομοθεσίας η οποία σχετίζεται με την εταιρική διακυβέρνηση, τονίζοντας σημαντικές στάσεις-κλειδιά στην διαμόρφωση του σημερινού ισχύοντος πλαισίου. Τα κείμενα που εκπονήθηκαν από τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος ΣΕΒ σε συνεργασία με το Χρηματιστήριο Αθηνών (ΧΑ), ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) καθώς και το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), απασχολούν το εν λόγω κεφάλαιο. Ακόμη, πραγματοποιείται μια συγκριτική ανάλυση των σημαντικότερων σημείων που αφορούν την ΕΔ των πιο πρόσφατων νόμων (Ν.4548/18-Ν.4706/20).

Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται το προφίλ των ΜμΕ στην Ελλάδα μέσω επίσημων εκθέσεων τόσο εγχώριων όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τονίζοντας βασικά οικονομικά στοιχεία που τις αφορούν άμεσα. Επίσης, καταγράφεται το καθεστώς λειτουργίας των ΜμΕ όσον αφορά την εφαρμογή κανόνων ΕΔ και αποτυπώνονται προτάσεις που έχουν υποβληθεί από επίσημους οργανισμούς και συμβούλια στην Ελλάδα. Η χρήση του εργαλείου της ανάλυσης SWOT που πραγματοποιείται στο τέλος του κεφαλαίου, βοηθά στην καταγραφή των σημαντικότερων πληροφοριών σε εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον που έχουν να κάνουν με το ενδεχόμενο εφαρμογής πρακτικών ΕΔ σε ΜμΕ στην Ελλάδα.

Κλείνοντας, στο τέταρτο κεφάλαιο, επισυνάπτονται χρήσιμα συμπεράσματα που πηγάζουν από την παρούσα διπλωματική εργασία καθώς και προτάσεις περαιτέρω μελέτης για όσους μελλοντικά ενδιαφερθούν στην πιο διεξοδική ανάλυση του παρόν θέματος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ABSTRACT.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6-7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Η εταιρική διακυβέρνηση ως έννοια και το ζήτημα εφαρμογής της σε ΜμΕ-Παραδείγματα χωρών σε Η.ΠΑ, Ευρώπη, Αφρική, Ασία	
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση και θεωρίες.....	10-15
1.2 Κατηγορίες, διακυβέρνηση και προκλήσεις ευρωπαϊκών εταιριών.....	15-19
1.3 Ιστορική ανασκόπηση της εταιρικής διακυβέρνησης.....	19-29
1.4 Η αναδυόμενη τάση εφαρμογής εταιρικής διακυβέρνησης σε ΜμΕ.....	29-37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Η εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου Ε.Δ στην Ελλάδα	
2.1 Ανασκόπηση σημαντικών εξελίξεων.....	37-38
2.2 Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης ΣΕΒ.....	38-44
2.3 Ελληνικός κώδικας Ε.Δ (ΕΚΕΔ).....	44-49
2.4 Οι Ν.4548/18 και 4706/20.....	49-54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜμΕ στην Ελλάδα-Προκλήσεις και προοπτικές εφαρμογής πρακτικών Ε.Δ	
3.1 ΜμΕ στην Ελλάδα-Προκλήσεις και προοπτικές εφαρμογής πρακτικών Ε.Δ.....	54-59
3.2 Εταιρική Διακυβέρνηση στις ΜμΕ.....	60-64
3.3 Προτάσεις εφαρμογής καλών πρακτικών στις ΜμΕ.....	64-78
3.4 SWOT ANALYSIS.....	78-83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Συμπεράσματα.....	84-85
4.1 Περαιτέρω μελέτη.....	85-86
 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

Ελληνόγλωσσες

Α.Ε: Ανώνυμη Εταιρία

ΑΕΠ: Ακαθόριστο Εγχώριο Προϊόν

Γ.Σ: Γενική Συνέλευση

Δ.Σ: Διοικητικό Συμβούλιο

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΔ: Εταιρική Διακυβέρνηση

Ε.Κ: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ε.Π.Ε: Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης

ΕΚΕΔ: Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΕΣΕΔ: Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΜμΕ: Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΣΟΛ: Σώμα Ορκωτών Λογιστών (ΑΕ)

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος

ΧΑ: Χρηματιστήριο Αθηνών

Ξενόγλωσσες

ALI: American Law Institute

IFC: International Finance Corporation

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

SMEs: Small and Medium Enterprises

SOEs: State Owned Enterprises

S.A: Share Company

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Η εταιρική διακυβέρνηση ως έννοια και το ζήτημα εφαρμογής της σε ΜμΕ-Παραδείγματα χωρών σε Η.ΠΑ, Ευρώπη, Αφρική, Ασία

1.1 Εννοιολογική προσέγγιση και θεωρίες

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε την πολύπλοκη έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, είναι σημαντικό να αποδεχτούμε ως μελετητές το πιο γνωστό πρόβλημα που αντιμετωπίζει, έχει να αντιμετωπίσει και θα αντιμετωπίζει μια εταιρία, και δεν είναι άλλο από την διαμάχη μεταξύ του διευθυντή με τον μέτοχο. Ο μέτοχος από την μια πλευρά, προσπαθεί να φτάσει την επένδυση του στο υψηλότερο δυνατό σημείο, ενώ ο διευθυντής από την άλλη, κάνει προσπάθειες μέσω της διοίκησης του οργανισμού, να αυξήσει τις προσωπικές του απολαβές αλλά και φιλοδοξίες. Το παρόν παράδειγμα είναι ένα από τα στοιχεία της θεωρίας αντιπροσωπίας που θα συζητήσουμε παρακάτω, μια θεωρία που αναφέρει πως πολλές φορές ο διευθυντής δεν υπακούει στις υποδείξεις των μετόχων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα χάσμα στην σχέση των δυο ρόλων, δημιουργώντας ουκ ολίγες φορές προβλήματα υπεξαίρεσεων όπως και οικονομικής διαφθοράς (Jensen και Mackling, 1976).

Ο όρος εταιρική διακυβέρνηση σήμερα χρησιμοποιείται κυρίως στον επιχειρηματικό κόσμο χωρίς αυτό να σημαίνει πως οι οικονομικές, νομικές, κοινωνικές της εκφάνσεις, δεν της επιτρέπουν να χρησιμοποιείται και σε άλλους κλάδους. Η έννοια που εξετάζουμε είναι η βάση αλλά και ο σύνδεσμος των εταιρικών σχέσεων με τις υπόλοιπες ενδιαφερόμενες ομάδες. Θεωρείται ένας μηχανισμός ή ένα σύστημα κανόνων το οποίο καθορίζει, ελέγχει και εκχωρεί τις σχέσεις μια εταιρίας με τους μετόχους της (Tosi κ.α, 2000). Σύμφωνα με τον Wolfson (1984), η εταιρική διακυβέρνηση καλύπτει δυο στόχους, ο πρώτος είναι η επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων της εταιρίας και ο δεύτερος η αφοσίωση των κοινωνικών συμφερόντων της. Τα παραπάνω πραγματοποιούνται μέσω εργαλείων ελέγχου εντός και εκτός της εταιρίας τα οποία διασφαλίζουν τόσο τα δικαιώματα των μετόχων όσο και τις ανάγκες-επιλογές των μελών του Δ.Σ.

Πιο αναλυτικά, η εταιρική διακυβέρνηση ως φράση, συμπεριλαμβάνει δυο ξεχωριστά συνθετικά, το πρώτο «εταιρική» μας παραπέμπει στις εταιρίες ως οργανισμούς είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, στις οποίες συμμετέχουν μέτοχοι. Το δεύτερο «διακυβέρνηση» ορίζεται ως δομή και απόδοση μια εταιρίας σε σχέση με τους δημόσιους ή ιδιωτικούς μετόχους της και είναι συνώνυμο της γνωστής λέξης «διακυβέρνηση» που

παραπέμπει στις λέξεις αναφορά, εποπτεία, και πολλές φορές στοχεύει στην λογοδοσία (Baliga κ.α, 1996). Αρκετοί μελετητές και επιστήμονες έχουν προσεγγίσει την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης μεταξύ αυτών οι Youndong (2005), Fama και Jensen (1983) κ.α, οι οποίοι την παρομοίασαν με ένα σύστημα που διέπει τις εταιρίες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο και το οποίο καθορίζει τα πλαίσια, τις μεθόδους διαίρεσης των μισθών, τις ευθύνες των μετόχων αλλά και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Στην χρηματοοικονομική λογιστική βιβλιογραφία η εταιρική διακυβέρνηση εμφανίζεται ως σύστημα το οποίο στοχεύει στην διατήρηση και αύξηση των συμφερόντων των μετόχων των εμπορικών μονάδων. Σύμφωνα με τον Hasas (2006), η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα σύστημα ελέγχου το οποίο καθορίζει την κατεύθυνση της εταιρίας και όχι την απόδοση της. Βασικά της χαρακτηριστικά είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος των διαδικασιών των διαχειριστών της καθώς και η υπευθυνότητα των μετόχων της. Ορίζει έτσι τους ρόλους και τους τρόπους με τους οποίους διέπονται οι εταιρίες. Επιπροσθέτως ο όρος εμφανίζει μια σύγκλιση απόψεων στα περισσότερα επιστημονικά κείμενα που έχει να κάνει με την λογοδοσία. Είναι συνυφασμένη με την υπευθυνότητα που οφείλουν να έχουν οι μέτοχοι έναντι όλων των ενδιαφερομένων μερών συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας, διότι μόνο εάν οι εταιρίες σχεδιάζουν τις στρατηγικές τους μακροπρόθεσμα θα μπορέσουν να έχουν μεγαλύτερη απόδοση και επιτυχία.

Το επόμενο βήμα στην ανάλυση μας δε θα μπορούσε να είναι άλλο από την καταγραφή του εννοιολογικού πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης. Ξεκινώντας από την θεωρία της οργάνωσης και διαχείρισης εταιριών, βρίσκουμε μια σημαντική ομοιότητα με την έννοια και τον ρόλο της εταιρικής διακυβέρνησης που είναι η προστασία της μειονότητας των μετόχων σε έναν οργανισμό καθώς και η υπεράσπιση τους από τους άλλους μετόχους (πιο ισχυρούς). Η χρήση καλύτερων πρακτικών διακυβέρνησης μέσω αποδοτικότερων διευθυντών θα συνδράμει στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των μετόχων αλλά και την γενικότερη βελτίωση της απόδοσης της εταιρίας και κατ' επέκταση του συστήματος διακυβέρνησης (Youndong, 2005). Βάσει της βιβλιογραφία διακρίνονται 4 βασικές θεωρίες που προσεγγίζουν την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης:

- Θεωρία πρακτορείου (Agency theory): Εισαγωγικά η θεωρία πρακτορείου οφείλεται σε οικονομικά και χρηματοοικονομικά ζητήματα σε μια εταιρία. Σύμφωνα με τους Jensen κ.α (1998), η θεωρία της εταιρίας γενικότερα υποστηρίζει την ανάθεση ακινήτων δηλαδή τον διαχωρισμό σε πρώτο βαθμό των ιδιοκτητών από εκείνους που είναι υπεύθυνοι για τις καθημερινές δραστηριότητες της εταιρίας. Η θεωρία στοχεύει στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των μετόχων έναντι των

συμφερόντων των διευθυντών με σκοπό την μελλοντική αύξηση της απόδοσης του οργανισμού. Αντιθέτως, η θεωρία πρακτορείου προσπαθεί να πείσει τους ιδιοκτήτες να αναθέσουν την διακυβέρνηση της εταιρίας στους διευθυντές. Το πρόβλημα που δημιουργείται είναι ότι οι διευθυντές συνήθως επενδύουν σε βραχυπρόθεσμους στόχους ενώ οι ιδιοκτήτες σε μακροπρόθεσμους με αποτέλεσμα να έχουμε σύγκρουση συμφερόντων αλλά και ηθικούς κινδύνους. Η θεωρία πρακτορείου προτείνει ως δεύτερη υπόθεση στους ιδιοκτήτες να ακούσουν κάποια προβλήματα έτσι ώστε να επιβεβαιώσουν τις δράσεις των διευθυντών. Οι προτάσεις που προκρίνονται βάσει της θεωρίας είναι α) χρήση ανεξάρτητου ελεγκτή, β) παροχή δικαιωμάτων ψήφου στους μετόχους στην Γ.Σ, γ) κόστη της εταιρίας και δ) σχέδια και συμβόλαια καθοδήγησης (AICPA, 1994). Σύμφωνα με την θεωρία πρακτορείου η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί έναν μηχανισμό ελέγχου των συμφερόντων της διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα ο μέτοχος παρουσιάζεται ως «ιδιοκτήτης» ενώ ο διευθυντής ως «πράκτορας». Στην πρώτη περίπτωση ο μέτοχος προσπαθεί να μεγιστοποιήσει το κέρδος της επένδυσης τους ενώ ο δεύτερος να αυξήσει την προσωπική του επιρροή αλλά και πλούτο. Τα προβλήματα που δημιουργούνται είναι η δυσκολία του μετόχου να ελέγξει τις διευθυντικές πράξεις πράγμα που επηρεάζει και τις εκλογές του Δ.Σ και η γενικότερη σύγκρουση συμφερόντων εντός του οργανισμού. Τέλος η συγκεκριμένη θεωρία προτείνει ενδεχόμενες λύσεις στο παραπάνω πρόβλημα οργάνωσης και διοίκησης που μπορούν να πραγματοποιηθούν εάν εφαρμοστούν ηθικοί κανόνες οι οποίοι είναι: α) σεβασμός στον άλλο, β) αποφυγή δημιουργίας προβλημάτων στον άλλο, γ) αποδοχή συμφωνίας με το ενδιαφερόμενο μέρος και δ) αποφυγή ψεμάτων. Όλα τα παραπάνω θα πρέπει οπωσδήποτε να συνοδεύονται από αμοιβαία συμφωνία μεταξύ των δυο ρόλων καθώς και από συγκεκριμένα συμβόλαια τα οποία θα καθορίζουν τους μισθούς, τους κινδύνους της εταιρίας μέσω ενός συστήματος λογιστικής πληροφόρησης το οποίο θα παρέχει ενημέρωση σε όλους (Azizzade, 2008).

- Θεωρία κόστους συναλλαγής (Transaction cost theory): Σύμφωνα με τους Cyert και March (1963) η συγκεκριμένη θεωρία είναι ένας συνδυασμός οικονομικών, νομικής και οργάνωσης επιχειρήσεων ενώ σήμερα είναι γνωστή στην επιστήμη της χρηματοοικονομικής διοίκησης και βιομηχανίας. Επιπροσθέτως αναφέρουν πως η εταιρία είναι τόσο περίπλοκη ως οργανισμός που κινείται και προσαρμόζεται ανάλογα με τις μεταβολές των τιμών της αγοράς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι διευθυντές να είναι ευέλικτοι όσον αφορά τις συναλλαγές που πραγματοποιούν

ανάλογα με την κατεύθυνση της αγοράς. Οι βασικές διαφορές που εντοπίζονται σε σχέση με την θεωρία πρακτορείου είναι πως η στην πρώτη οι διευθυντές εμφανίζονται ως ρεαλιστές όσον αφορά τις αποφάσεις που πρέπει να λάβουν, ενώ στην δεύτερη σημαντικός παράγοντας είναι οι ηθικοί κανόνες. Ακόμη, στην θεωρία πρακτορείων η μονάδα ανάλυσης είναι το άτομο ενώ στην θεωρία κόστους συναλλαγής είναι οι συναλλαγές που πραγματοποιούνται. Σύμφωνα με τους Knosnick και Greenmail (1987), το πρόβλημα και στις δυο θεωρίες παραμένει το ίδιο και έχει να κάνει με τους προτεινόμενους τρόπους που πρέπει να εφαρμοστούν έτσι ώστε να πεισθούν οι διευθυντές για την κρισιμότητα της τήρησης μακροπρόθεσμων στόχων της εταιρίας και όχι προσωπικών συμφερόντων. Η μεγάλη διαφοροποίηση της θεωρίας κόστους συναλλαγής είναι πως η εταιρική διακυβέρνηση ως σύστημα, αποτελεί κύρια μεταβλητή και όχι απλά συμβολισμός. Το Δ.Σ δεν μπορεί να λειτουργήσει σε μια εταιρία χωρίς την πληροφόρηση που παρέχεται από τα διευθυντικά στελέχη αλλά και το αντίθετο άρα η εφαρμογή κανόνων διακυβέρνησης απαιτείται για την διατήρηση μακροπρόθεσμων στόχων της εταιρίας αλλά και ενίσχυση των δικαιωμάτων τόσο των μετόχων όσο και των υπολοίπων ενδιαφερόμενων μερών.

- Θεωρία μετόχων (Stockholder theory): Ο Youndong (2005), αναφέρει πως η θεωρία μετόχων είναι ένας συνδυασμός ή αλλιώς μια εκτεταμένη έρευνα στα πεδία των πολιτικών θεωριών, οικονομίας, ηθικής, οργάνωσης και διοίκησης καθώς και κοινωνικών επιστημών. Η θεωρία υποστηρίζει πως η εταιρία ως οργανισμός αναπτύσσεται μέσα από την επιρροή που έχει στην ευρύτερη κοινωνία όπως και στις υπόλοιπες εταιρίες. Πιο ειδικά, οι διευθυντές της εταιρίας επηρεάζουν και επηρεάζονται από την κοινωνία αλλά και από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη όπως π.χ οι μέτοχοι, το προσωπικό, οι πωλητές, άλλες εταιρίες με στόχο την διατήρηση σε υψηλό επίπεδο των αμοιβαίων τους συμφερόντων και την κατ' επέκταση επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων της εταιρίας. Η θεωρία μετόχων διαφέρει από την θεωρία κόστους συναλλαγών διότι η δεύτερη δεν στηρίζεται ούτε αναφέρει την ευθύνη της διοίκησης προς την κοινωνία αλλά και ενδιαφερόμενα μέρη. Η παρούσα θεωρία εμφανίζει κοινά στοιχεία σε σχέση με την θεωρία αντιπροσωπίας διότι έχει ως μέλημα την μεγιστοποίηση του κέρδους της εταιρίας και την αύξηση της αξίας των μετοχών της μέσω μετατροπής των αποθεμάτων σε προϊόντα και υπηρεσίες. Το Δ.Σ λαμβάνει ρόλο επόπτη στην διοίκηση, ενώ τα διευθυντικά στελέχη από την άλλη εξαρτώνται από τις αποφάσεις του συμβουλίου. Το Δ.Σ μαζί με τους

διευθυντές είναι αυτό που οργανώνει και δημιουργεί στρατηγικές, κανόνες και νέα προϊόντα για την αγορά αλλά συνδράμει παράλληλα στην εφαρμογή τους. Ο ρόλος τους Δ.Σ είναι διττός, ισχυρός και κυρίαρχος σε αυτή την θεωρία.

- Θεωρία οργάνωσης και διαχείρισης (Organization and Stewardship theory): Σύμφωνα με τους Becht κ. α (2005), η θεωρία οργάνωσης και διαχείρισης εμπεριέχει εκτιμήσεις και παραδοχές που καθορίζουν τον τρόπο εκχώρησης εξουσίας μεταξύ ιδιοκτητών εταιριών, διευθυντών αλλά και άλλων ενδιαφερόμενων μερών μέσω κυβερνήσεων. Σε αυτή την θεωρία η δομή της ιδιοκτησίας και το νομικό πλαίσιο είναι ακρογωνιαίοι λίθοι της εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και ο ρόλος των διευθυντών οι οποίοι εμφανίζονται ως «καλοί» πράκτορες. Είναι άξιο να σημειωθεί πως η θεωρία οργάνωσης και διαχείρισης λαμβάνει υπόψιν εξωτερικούς παράγοντες όπως την παγκόσμια οικονομία, προσφορά αποθεμάτων σε αγορές άλλων χωρών, τα ποσοστά επενδύσεων κ.α, παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την εταιρία ως οργανισμό καθώς και την οργάνωση και διοίκηση της. Η θέση των διευθυντών σύμφωνα με την θεωρία, είναι ύψιστη διότι εργάζονται με στόχο την μεγιστοποίηση των κερδών της εταιρίας αλλά και την ενίσχυση της αξίας των μετοχών.

Οι Becht κ.α (2005) διακρίνουν δυο βασικά συστήματα οργάνωσης εταιρικής διακυβέρνησης. Το πρώτο (in-organization) αφορά τις εταιρίες που διοικούνται «εκ των έσω» από ιδιοκτήτες και μικρές ομάδες μετόχων όπως π. χ συγκεκριμένες οικογένειες είτε τραπεζίτες ή ακόμα και την ίδια την κυβέρνηση. Σκιαγραφούνται έτσι εύκολα τα προβλήματα που δημιουργούνται μεταξύ των ιδιοκτητών και των διευθυντών, που στην περίπτωση αυτή οι δεύτεροι δεν έχουν σχεδόν καμία εξουσία στις αποφάσεις της εταιρίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να ενισχύεται η διαφθορά αλλά και η κατάχρηση. Το δεύτερο σύστημα (ex-organizational) αναφέρεται στις εταιρίες που διοικούνται από τους διευθυντές ενώ ο ρόλος των ιδιοκτητών περιορίζεται μόνο στην επιλογή των πρώτων. Σε αυτό το σύστημα δημιουργούνται προβλήματα όμοια με την θεωρία πρακτορείου που αναλύσαμε παραπάνω, όπου οι μέτοχοι κατηγορούν τους διευθυντές για υπέρογκα κόστη αναφορικά με την διοίκηση του οργανισμού. Ακόμη, η οργάνωση της εταιρίας στο παρόν σύστημα μπορεί να διευρυνθεί και σε εξωτερικούς συνεργάτες όπως π.χ οικονομικά ινστιτούτα, άλλους μετόχους κ. α.

Φτάνοντας σε αυτό το σημείο και για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε περισσότερο την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, είναι άξιο να σημειωθεί πως το πλαίσιο της είναι ένας συνδυασμός νομοθεσίας και «χαλαρών» νόμων (soft law). Δηλαδή συγκεκριμένων νομικών

πλαισίων αλλά και κωδικών-συστάσεων καλής και υπεύθυνης διακυβέρνησης που οφείλουν οι εταιρίες να εφαρμόζουν, ενημερώνοντας τα ενδιαφερόμενα μέρη μέσω αναλυτικών και επεξηγηματικών εκθέσεων ανά χρονικά διαστήματα (Winter, 2002). Ωστόσο οι κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης δεν εφαρμόζονται σε αρκετές περιπτώσεις ορθά, από τις εταιρίες. Αυτό συμβαίνει διότι οργανισμοί τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, δεν μπορούν να βρουν τον σωστό συνδυασμό μεταξύ των κανονισμών που πρέπει να ακολουθήσουν σε σχέση με τους εθνικούς κώδικες. Τι σημαίνει όμως αυτό; Η εταιρική διακυβέρνηση χρησιμοποιείται από διάφορες ομάδες κρατών οι οποίες εφαρμόζουν ανάλογους κανονισμούς. Π. χ τα κράτη-μέλη της Ε.Ε ακολουθούν τους κανονισμούς όπως αυτοί έχουν αποφασιστεί από την ευρωπαϊκή επιτροπή τα τελευταία περίπου 10 έτη (European Commission, 2009). Το ίδιο κάνουν και τα προς ένταξη κράτη με σκοπό να ικανοποιήσουν τους θεσμούς. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν και διεθνείς οργανισμοί όπως ο ΟΟΣΑ, το διεθνές δίκτυο εταιρικής διακυβέρνησης (International Corporate Governance Network) κ.α, οι οποίοι έχουν θεσπίσει διεθνείς κανόνες επηρεάζοντας τις ευρωπαϊκές πρακτικές διακυβέρνησης. Είναι σημαντικό να σταθούμε στα προβλήματα που αναδύονται όπως α) την σωστή εφαρμογή συγκεκριμένου πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης των κρατών μελών της Ε.Ε, β) τον έλεγχο των ετήσιων εκθέσεων διακυβέρνησης των εταιριών για περιπτώσεις απομίμησης πληροφοριών μεταξύ οργανισμών, γ) την τήρηση των κανόνων και κωδικών εταιρικής διακυβέρνησης από πλευράς εταιριών μέσω αναλυτικών και επεξηγηματικών εκθέσεων και δ) την εύρεση του αποδοτικότερου συνδυασμού μεταξύ εθνικών και περιφερειακών (Ε.Ε) νομικών πλαισίων.

1.2 Κατηγορίες, διακυβέρνηση και προκλήσεις ευρωπαϊκών εταιριών

Το επόμενο στάδιο της προσπάθειας μας αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι πέραν της αποσαφήνισης της έννοιας, ο σαφής διαχωρισμός των κύριων κατηγοριών εταιριών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και μερικών εκ των βασικότερων χαρακτηριστικών τους. Οι τρεις τομείς επιχειρήσεων τους οποίους συναντάμε στο μεγαλύτερο ποσοστό των κρατών-μελών της Ε.Ε είναι ο ιδιωτικός, ο δημόσιος και ο λεγόμενος τρίτος τομέας. Έχει πολύ ενδιαφέρον να σημειώσουμε μια σειρά από χαρακτηριστικά των παραπάνω κατηγοριών εταιριών αναφορικά με την διακυβέρνηση τους καθώς την μελλοντική τους ενίσχυση.

Α) Ιδιωτικός τομέας

Ο ιδιωτικός τομέας περιλαμβάνει τις επιχειρήσεις οι οποίες δεν διοικούνται από την πολιτεία αλλά οργανώνονται και λειτουργούν από ιδιώτες και άλλες εταιρίες με στόχο το κέρδος. Οι πιο διαδεδομένες κατηγορίες ιδιωτικών εταιριών όσον αφορά την νομική τους υπόσταση είναι οι ανώνυμες, οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο καθώς και οι μη εισηγμένες. Συνοπτικά για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε σημαντικές διαφορές, οι ανώνυμες εταιρίες ανήκουν σε μετόχους οι οποίοι καταλαμβάνουν μεγαλύτερο ή μικρότερο μερίδιο, έχοντας το δικαίωμα να πουλήσουν κάποιες από αυτές χωρίς να επηρεάζεται η συνέχεια λειτουργίας της εταιρίας. Συνήθως (λόγω των διαφορετικών νομοθετικών πλαισίων από χώρα σε χώρα), οι ανώνυμες εταιρίες διαθέτουν μια συγκεκριμένη νομική υπόσταση ενώ παράλληλα οι μέτοχοι έχουν τη ευθύνη μόνο για την αξία των χρημάτων που επένδυσαν. Πολλές φορές οι ανώνυμες εταιρίες είναι οργανισμοί ή εταιρίες περιορισμένης ευθύνης. Από την άλλη πλευρά εντοπίζουμε τις εταιρίες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο οι οποίες είτε είναι περιορισμένης ευθύνης είτε όπως αναφέρει και η έννοια, έχουν εισαχθεί σε δημόσιες αγορές μετοχών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι μετοχές τους να πωλούνται ή να αγοράζονται σε χρηματιστήρια. Η τελευταία κατηγορία εταιριών ιδιωτικού τομέα είναι οι μη εισηγμένες οι οποίες έχουν περιορισμένη ευθύνη και δεν είναι εισηγμένες σε χρηματιστήριο. Σε αυτή την περίπτωση μπορούμε να αναγνωρίσουμε πολλούς διαφορετικούς τύπους εταιριών όπως τις νεοφυείς, εταιρίες με έναν ιδιοκτήτη, οικογενειακές, κοινοπραξίες, θυγατρικές κ.α. Η μεταφορά και μεταβίβαση μεριδίων σε αυτούς τους τύπους εταιριών αποτελεί μια πιο πολύπλοκη διαδικασία σε σχέση με τις εισηγμένες (ecoDa, 2010).

Σύμφωνα με τους Andres κ. α (2013) δεν είναι τυχαίο που κυρίως οι εισηγμένες εταιρίες απασχολούν το μεγαλύτερο μέρος των μελετητών αναφορικά με την εφαρμογή εταιρικής διακυβέρνησης. Ο βασικός λόγος είναι πως καταλαμβάνουν σημαντικό μερίδιο στο ΑΕΠ των χωρών σήμερα. Οι εισηγμένες εταιρίες του ιδιωτικού τομέα είναι αντιμέτωπες με την τήρηση συγκεκριμένων κανόνων και απαιτήσεων από εξωτερικές πηγές και υπόκεινται σε λεπτομερή έλεγχο ως προς την δημιουργία και λειτουργία τους. Είναι άξιο να σημειωθεί πως η τήρηση κανόνων διακυβέρνησης αποτελεί και στοιχείο αξιολόγησης από επενδυτές που ενδιαφέρονται να επενδύσουν σε μια εταιρία. Επιπροσθέτως, οι μετοχές σε αυτή την κατηγορία εταιριών μπορεί να αλλάξει γρήγορα πράγμα που πολλές φορές δημιουργεί καταστάσεις επιθετικών και ανεπιθύμητων εξαγορών. Αναφορικά με την υποχρέωση τους να εκπονούν ετήσιες εκθέσεις διακυβέρνησης αιτιολογώντας αναλυτικά τους κανόνες που δεν τήρησαν, είναι πιο εύκολο για μια εταιρία να καταρτίσει ένα κείμενο copy-paste από μια άλλη χρονιά ή και από άλλη εταιρία συναφούς αντικειμένου, παρά να δημιουργεί κάθε έτος μια καινούρια. Αυτό αποτελεί και ένα

σημείο στο οποίο τόσο η ευρωπαϊκή επιτροπή όσο και εθνικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί, πρέπει να συνδράμουν ακόμα πιο ενεργά για την καταπολέμηση του. Ακόμη, αρκετές οικογενειακές επιχειρήσεις εισηγμένες σε αγορές, δεν μεταβιβάζουν μερίδια για να μην χαθεί μέρος της ιδιοκτησίας, έχοντας ως αποτέλεσμα να στηρίζονται σε τραπεζικά χρέη τα οποία μπορεί να είναι επιζήμια για αυτές ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης.

Η δεύτερη υποκατηγορία των ιδιωτικών εταιριών είναι οι μη εισηγμένες, επιχειρήσεις οι οποίες καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των αγορών στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τους Andres κ. α (2013), η εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης σε επιχειρήσεις τέτοιου είδους θα μπορούσε να ενισχύσει την αποδοτικότητα τους αλλά και την εύρεση εργασίας περισσότερων ανθρώπων τόσο στις αναπτυσσόμενες όσο και αναπτυγμένες χώρες. Ωστόσο, η διακυβέρνηση για τις μη εισηγμένες εταιρίες είναι μια παραμελημένη περιοχή πράγμα που πρέπει να αλλάξει άμεσα εάν οι ιδιοκτήτες κατανοήσουν τα πλεονεκτήματα από την εφαρμογή συγκεκριμένων κανόνων διακυβέρνησης αναφορικά με την αποδοτικότητα και κατ' επέκταση το κέρδος τους. Η εταιρική διακυβέρνηση στις μη εισηγμένες εταιρίες δεν μπορεί να κατευθύνεται στην προστασία των μετόχων ή της επένδυσης τους εφόσον οι περισσότερες επιχειρήσεις διοικούνται από έναν ιδιοκτήτη είτε είναι οικογενειακές αλλά θα πρέπει να αναφέρεται σε κανόνες και συμπεριφορές που μέσω της εφαρμογής τους θα εκτοξεύουν την απόδοση τους μακροπρόθεσμα. Σύμφωνα με την έκθεση του ecoDa (2010) η οποία πρότεινε μια σειρά από καλές πρακτικές διακυβέρνησης για τις μη εισηγμένες επιχειρήσεις, η εφαρμογή εταιρικής διακυβέρνησης και συγκεκριμένων στρατηγικών διοίκησης για αυτή την κατηγορία εταιριών είναι πιο σημαντικό από ότι για τις εισηγμένες επιχειρήσεις. Κάτι τέτοιο είναι εξαρχής δύσκολο διότι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις παραδείγματος χάριν, δεν διαθέτουν λογιστικά τμήματα, συμβούλους επιχειρήσεων ούτε νομικούς, οι οποίοι θα μπορούσαν να συνδράμουν στην αποσαφήνιση των κατάλληλων στρατηγικών και πρακτικών που πρέπει να ακολουθηθούν για να υπάρξει περαιτέρω ανάπτυξη. Ο σκοπός της εφαρμογής τέτοιων κανόνων για τις μη εισηγμένες επιχειρήσεις αναδύεται όλο και περισσότερο και αποτελεί επιτακτική ανάγκη να γίνει πράξη σύντομα.

B) Δημόσιος τομέας

Ο δημόσιος τομέας σύμφωνα με την ευρωπαϊκή επιτροπή (European Commission, 2013), λειτουργεί ως ρυθμιστής της αγοράς, πάροχος υπηρεσιών καθώς και υπάλληλος. Περιλαμβάνει πάνω από το 25% της συνολικής απασχόλησης στην Ευρώπη και ενσωματώνει ένα από τα

μεγαλύτερα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας στα κράτη μέλη της Ε.Ε. Οι οργανισμοί που διαχειρίζεται το δημόσιο είναι οι γνωστές «SOEs (state owned enterprises)», δηλαδή νομικές οντότητες στις οποίες το κράτος είναι μέτοχος και συνήθως καλύπτουν κλάδους όπως την βιομηχανία, αυτοκινητοδρόμους, αμυντική βιομηχανία, αεροδρόμια, πυρηνική βιομηχανία κ.α. Είναι άξιο να σημειωθεί πως πολλές φορές συνδέονται με μονοπώλια ενώ στην Ε.Ε υπάρχουν περίπου 870 τέτοιοι οργανισμοί. Ο ρόλος των οργανισμών του δημοσίου τομέα είναι διττός, πρώτον να μεταφέρουν δημόσια αγαθά και δεύτερον να εφαρμόζουν συγκεκριμένες αρχές βασισμένες στην εγχώρια αγορά. Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ (OECD, 2005) αναφορικά με έναν οδηγό που εκπονήθηκε για την διακυβέρνηση των δημοσίων οργανισμών, είναι ορατές κάποιες πολύ σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει αυτή η κατηγορία οργανισμών μεταξύ των οποίων: α) η σύνθετη διαχείριση σχέσεων, β) οι στρατηγικοί στόχοι, γ) ο παραγκωνισμός και δ) περιστατικά δωροδοκίας και διαφθοράς.

Πιο αναλυτικά, στον δημόσιο τομέα διακρίνονται τρεις βασικές πρωταρχικές σχέσεις μεταξύ πολιτών-κράτους, νομοθετών-γραφειοκρατίας, γραφειοκρατίας (με την έννοια πράκτορα)-πολιτών (ως πελάτη), κάνοντας έτσι την οργάνωση και διοίκηση των συμβουλίων τους, περίπλοκη λόγω των εν λόγω διαφορετικών σχέσεων. Στο επίπεδο των στρατηγικών στόχων, οι δημόσιοι οργανισμοί δεν διαθέτουν κίνητρο για ενίσχυση των κερδών διότι οι υπάλληλοι πληρώνονται από το κράτος και πολλές φορές είναι πολλοί σε αριθμό από αυτό που θα έπρεπε να είναι, κάνοντας τους μη αποδοτικούς. Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως στον δημόσιο τομέα είναι πολύ δύσκολο να μετακινηθεί ένας μη αποδοτικός υπάλληλος σε σχέση με τον ιδιωτικό πόσο μάλλον να πραγματοποιηθεί απόλυση λόγω μη απόδοσης. Ακόμη, οι αυξημένες δαπάνες των δημοσίων οργανισμών επηρεάζουν άμεσα τον ιδιωτικό τομέα διότι εάν π.χ. αυξηθούν οι φόροι για να ενισχυθούν οι δαπάνες των δημοσίων οργανισμών τότε θα υπάρξουν λιγότερες διαθέσιμες πηγές χρηματοδότησης για τις ιδιωτικές. Δημιουργείται έτσι ένας παραγκωνισμός του ιδιωτικού τομέα ο οποίος μπορεί να οφείλεται στις πολιτικές που ακολουθεί η κάθε κυβέρνηση. Τέλος, η διαφθορά είναι μια κατάσταση που δεν εμφανίζεται μόνο στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με μια διεθνή έρευνα που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με το ύψος της διαφθοράς στον δημόσιο τομέα το 2013 (Transparency international, 2013), η Ελλάδα κατέλαβε την πρώτη θέση με σκορ 40, με δεύτερη την Βουλγαρία, 3^η την Ιταλία και 4^η την Ρουμανία ενώ στις τελευταίες θέσεις με τα μικρότερα ποσοστά διαφθοράς καταγράφηκαν οι σκανδιναβικές χώρες, σκιαγραφίζοντας τα συστήματα διακυβέρνησης που λειτουργούν πιο αποτελεσματικά ανάμεσα σε χώρες της Ευρώπης.

Γ) «Τρίτος»-μη κερδοσκοπικός τομέας

Σύμφωνα με τον Thornton (2013), και με βάση την έκθεση της ACEVO (2010) αναφορικά με έναν κώδικα κανόνων που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν εθελοντικοί και κοινοτικοί οργανισμοί, οι προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι οργανώσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα στον τομέα της διακυβέρνησης αφορούν κυρίως τις περικοπές χρηματοδότησης που υφίστανται, την συνολική δημόσια στάση στο πρόσωπο τους, την δυσκολία τήρησης των μακροπρόθεσμων στόχων, την δυσκολία διασφάλισης των περιουσιακών στοιχείων καθώς και του προσωπικού, την διατήρηση της ποιότητας του προσωπικού, την διαχείριση πληροφοριών του οργανισμού, την απόδοση των επενδύσεων και την απώλεια βασικών συμβάσεων χρηματοδότησης. Ο λεγόμενος κλάδος αποτελεί ένα ιδιαίτερο και ξεχωριστό κλάδο ανάλυσης του οποίου η αναφορά πραγματοποιήθηκε μόνο για λόγους κατανόησης των βασικών κατηγοριών εταιριών εντός Ευρώπης.

1.3 Ιστορική ανασκόπηση της εταιρικής διακυβέρνησης

Η εταιρική διακυβέρνηση στις Η.Π.Α

Στο άκουσμα της έννοιας «εταιρική διακυβέρνηση», το πρώτο πράγμα που θα πρέπει να μας έρθει στο μυαλό είναι η Αμερικανική αγορά και η οργάνωση των επιχειρήσεων της. Αυτό δεν σημαίνει σε καμία των περιπτώσεων πως σήμερα δεν ακούγεται έντονα τόσο στην Ευρώπη όσο και στον υπόλοιπο κόσμο, ωστόσο το ευρύτερο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης και η έναρξη συζητήσεων για εφαρμογή κανόνων και πρακτικών μας πηγαίνει πίσω στο 1970 και πιο συγκεκριμένα στις Η.Π.Α. Όπως αναφέρει ο Wells (2010), η έννοια της Ε.Δ εμφανίζεται κυρίως στις διαμάχες μεταξύ επενδυτών και manager σε μια επιχείρηση όπου οι πρώτοι δεν έδειχναν ενδιαφέρον για την οργάνωση της επιχείρησης πέραν των μερισμάτων που λάμβαναν ενώ οι δεύτεροι είχαν ως σκοπό τον συντονισμό με ορθό τρόπο των διαδικασιών αλλά και της λειτουργίας της επιχείρησης.

Η συζήτηση για την Ε.Δ αναδύεται στα μέσα του 1970 στις Η.Π.Α όπου μέχρι και το 1990 το ζήτημα αναλύεται θεωρητικά από ακαδημαϊκούς και μελετητές ως ένα ρυθμιστικό πλαίσιο για τις επιχειρήσεις που αναφέρεται στην διοικητική λογοδοσία, την δομή του Δ.Σ, τα δικαιώματα των μετόχων κ.α. , ενώ στην συνέχεια αποκτά ισχυρή διεθνή διάσταση (Wells,

2010). Στις δεκαετίες μετά τον Β Παγκόσμιο πόλεμο δημιουργείται ένα κλίμα εταιρικής κρίσης στις ΗΠΑ και η έννοια της εσωτερικής διακυβέρνησης δεν ήταν κάτι που ενδιέφερε τους επιχειρηματίες. Σε γενικότερη βάση η διοίκηση των εταιρειών είχε στο προσκήνιο του managers κυρίως στο κομμάτι της οργάνωσης και διοίκησης, ενώ στην αντίπερα όχθη τους μετόχους οι οποίοι ακολουθούσαν (Seligman, 1987). Η πρώτη φορά που έρχεται στην επιφάνεια η εταιρική διακυβέρνηση ως ένα πλαίσιο μεταρρυθμίσεων για τις εταιρείες, είναι το 1976 από την ομοσπονδιακή επιτροπή κεφαλαιαγοράς (SEC) των ΗΠΑ, η οποία δίκασε τρία διευθυντικά στελέχη της επιχείρησης Pen Central, με την κατηγορία παραπλάνησης οικονομικών καταστάσεων (Seligman, 1982).

Αξίζει να σημειωθεί πως την δεκαετία του 1970 ανακαλύφθηκαν πολλές παρανομίες εις βάρος εταιριών στις Η.Π.Α κυρίως μέσω παράνομων πληρωμών σε αξιωματούχους επιχειρήσεων αλλά και παραποίησης εταιρικών αρχείων τα οποία τα εν λόγω στελέχη γνώριζαν (Seligman, 1982). Σύμφωνα με το Securities and Exchange Commission (1980), η επιτροπή κεφαλαιαγοράς επέτυχε μια πολύ σημαντική νίκη για τα χρονικά αφού επικράτησε στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης αναφορικά με την απαίτηση από κάθε εταιρία να διατηρεί μια επιτροπή ελέγχου, η οποία να αποτελείται από εξωτερικούς διευθυντές. Ωστόσο, στην πράξη το συγκεκριμένο εγχείρημα φάνταζε πολύ δύσκολο διότι εκείνη την περίοδο η συμμόρφωση μεγάλου αριθμού εταιριών στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και η ενσωμάτωση και εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στην οργάνωση και διοίκηση των Δ.Σ όπως και τον έλεγχο της εταιρίας, ήταν έννοιες δυσκολονόητες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η επιτροπή κεφαλαιαγοράς να αποφύγει την ενορχήστρωση μεταρρυθμίσεων στις εισηγμένες εταιρίες και να περιοριστεί μόνο στην αποκάλυψη από πλευράς εταιριών, πληροφοριών σχετικά με την ανεξαρτησία των διευθυντικών στελεχών αλλά και την χρήση επιτροπών ελέγχου, διορισμών και αποζημιώσεων (Seligman, 1982).

Σύμφωνα με τους Kripke (1981) και Seligman (2982), από το 1997 έως και το 1980, ξεκίνησαν έντονα οι συζητήσεις για την δημιουργία ενός μεταρρυθμιστικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, ξεκινώντας από τον πρόεδρο του SEC Harold Williams, ο οποίος υποστήριξε πως ένα ιδανικό Δ.Σ θα διέθετε μόνο έναν εκτελεστικό διευθυντή, καθώς και επιτροπές ελέγχου, διορισμών και αποζημιώσεων. Εν συνεχεία, τόσο το SEC όσο και ο γερουσιαστής Howard Mentzembbaum, πρόεδρος της επιτροπής δικαστικών, διόρισε μια επιτροπή γνωστή ως «blue ribbon» για την εταιρική διακυβέρνηση, με εκπροσώπους άτομα του παραγωγικού και βιομηχανικού κλάδου της χώρας. Παρόλο που απέτυχαν να συμφωνήσουν στο πλαίσιο των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, αυτή η πρωτοβουλία έδωσε τον χώρο το 1980 για εισαγωγή στο

Κογκρέσου από τον ίδιο τον γερουσιαστή, νομοσχεδίου που όριζε τα ελάχιστα πρότυπα εταιρικού δικαίου για μεγάλες δημόσιες εταιρίες. Οι σημαντικότερες μεταξύ άλλων διατάξεις του νομοσχεδίου ήταν η ανεξάρτητη πλειοψηφία του διευθυντή στο Δ.Σ, η σύσταση επιτροπών ελέγχου, διορισμών και αποζημιώσεων οι οποίες θα διαθέτουν ανεξάρτητους διευθυντές, όπως και το δικαίωμα των μετόχων να διορίζουν υποψηφίους για εκλογή στο Δ.Σ (Metzenbaum, 1981).

Συζητήσεις στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης δεν πραγματοποιήθηκαν μόνο σε επίπεδο κεντρικής πολιτικής σκηνής στις Η.Π.Α αλλά και μέσα από βιβλία όπως των Nader, Green και Seligman το 1976 οι οποίοι αποτύπωσαν μια νομική εικόνα για την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης. Πιο συγκεκριμένα ανέφεραν πως απαιτείται η θέσπιση ομοσπονδιακών νόμων με στόχο την επιστροφή του Δ.Σ στον πρωταρχικό ιστορικό του ρόλο, ως όργανο εσωτερικού ελέγχου της επιχείρησης (Nader, Green and Seligman, 1976). Ο Eisenberg (1976) από την άλλη, διατύπωσε την άποψη πως η δημιουργία ενός Δ.Σ ως όργανο παρακολούθησης που θα στοχεύει στην ενίσχυση της υπευθυνότητας της εταιρίας και στην ανεξαρτησία των διευθυντών, θα είναι πιο παραγωγικό. Εν συνεχεία, το 1976 η Αμερικανική ένωση (Bar Association) εξέδωσε ένα εγχειρίδιο για την εταιρική διακυβέρνηση στο οποίο υποστήριζε την ύπαρξη εξωτερικών διευθυντών στα Δ.Σ αλλά και την μη συμμετοχή τους στις επιτροπές ελέγχου, διορισμών και αποζημιώσεων. Επιπροσθέτως, τόσο το Πανεπιστήμιο Columbia, όσο και διάφορες άλλες ομάδες επιστημόνων, δημιούργησαν εκθέσεις για την εταιρική διακυβέρνηση στις οποίες πρότειναν διαφόρων ειδών μοντέλα για την οργάνωση και διοίκηση των εταιριών στα πλαίσια της αναδυόμενης συζήτησης για την εταιρική διακυβέρνηση. Το Αμερικανικό ινστιτούτο νομικής (ALI), διοργάνωσε ένα ιδιαίτερος σημαντικό συνέδριο το 1980 με την υποστήριξη του American Bar Association αλλά και του χρηματιστηρίου της Ν.Υ στο οποίο αποτυπώθηκαν πολλές απόψεις και προτάσεις, ωστόσο υπήρξε αποδοχή της παραδοχής πως θα υπάρξει ένας πολιτικός «σεισμός» λόγω της αστάθειας που εγείρεται στο ζήτημα της εταιρικής διακυβέρνησης, την προσεχή περίοδο (New York Times, 1980).

Το 1980 επί προεδρίας Ronald Reagan, δεν ψηφίστηκε στο Κογκρέσο το νομοσχέδιο για την προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων (The Protection of Shareholders Rights), που σύμφωνα με την εφημερίδα Los Angeles Times (1981) ήταν μια συντηρητική κίνηση για ένα ζήτημα που πιθανόν θα μείνει στάσιμο στο άμεσο μέλλον. Εκείνη την περίοδο, το αμερικανικό ινστιτούτο νομικής επανήλθε με το πρώτο δημόσιο έγγραφο για την εταιρική διακυβέρνηση (Tentative Draft No. 1, 1982) το οποίο κατακρίθηκε και σχολιάστηκε έντονα τόσο από το

επιχειρηματικό περιβάλλον όσο και από παλαιότερους υποστηρικτές. Οι βασικές απόψεις που προωθούσε αυτό το έγγραφο ήταν: α) υποχρεωτικοί κανόνες για το Δ.Σ το οποίο έπρεπε να συμπεριλαμβάνει στην πλειοψηφία του ανεξάρτητους διευθυντές, β) η δημιουργία επιτροπών ελέγχου, διορισμών και αποζημιώσεων με ανεξάρτητους διευθυντές, γ) περιορισμός του Δ.Σ σε ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης της εταιρίας παρά μόνο στην επίβλεψη των ανωτάτων στελεχών.

Άλλη μια τάση που εμφανίστηκε την δεκαετία του 90' και βασίστηκε περισσότερο στην επιρροή της αγοράς στην εταιρική διακυβέρνηση ήταν το δίκαιο και η οικονομία (law and economics). Οι Mofsky και Rubin (1983), υποστήριξαν πως η ιδιοκτησία των επιχειρήσεων έχει διαχωριστεί από την έννοια της οργάνωσης και διοίκησης στις μεγάλες δημόσιες εταιρίες των Η.Π.Α και πως εάν στο άμεσο μέλλον δεν υπάρξουν ισχυροί κανόνες εντός των Δ.Σ, οι μέτοχοι κινδυνεύουν να αντικατασταθούν από ισχυρά στελέχη. Μελετητές όπως οι παραπάνω δεν συμφωνούσαν με τις θέσεις του Αμερικανικού ινστιτούτου νομικής διότι θεωρούσαν πως αγνοούν τις πιέσεις που ασκεί η αγορά στην δημιουργία μιας ισχυρής διακυβέρνησης στις εταιρίες, αλλά και πως δεν στηρίζονται σε εμπειρικά δεδομένα αναφορικά με τις προτάσεις για μεταρρυθμίσεις στην λειτουργία των Δ.Σ. Στην ουσία, η διαμάχη που είχε προκύψει εκείνη την περίοδο στις διαβουλεύσεις για την εταιρική διακυβέρνηση είχε ως κύριο παίκτη τις προτάσεις του αμερικανικού ινστιτούτου νομικής και στην αντίπερα όχθη διάφορους επιστήμονες και μελετητές, μερικούς από τους οποίους αναφέραμε και παραπάνω. Οι όποιες αντιρρήσεις στο έγγραφο που κατέθεσε το αμερικανικό ινστιτούτο στην κυβέρνηση, σημειώθηκαν ως απλές συστάσεις και αυτός είναι και ο λόγος που πολλοί επιστήμονες συνέχισαν να έχουν σημαντικές αντιθέσεις.

Οι δεκαετίες του 80 και 90 θεωρήθηκαν από πολλούς μελετητές ως περίοδοι μεγάλων επιχειρηματικών συμφωνιών αφού υπήρξε μεγάλο ποσοστό συγχωνεύσεων εταιριών στις Η.Π.Α με απώτερο στόχο την ενσωμάτωση η διατήρηση ψήφων για τις εκλογές. Η έναρξη μιας ανεξέλεγκτης κατάστασης είχε πάρει πολύ σοβαρές διαστάσεις, αφού πολλοί θεσμικοί επενδυτές αγόραζαν μετοχές δημοσίων εταιριών και μόλις η αξία τους έπεφτε τις πωλούσαν. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να ξεκινήσουν οι συζητήσεις από μια μερίδα θεσμικών επενδυτών αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση και την αγορά. Ένας από τους λόγους ήταν η θέσπιση λειτουργιών όσον αφορά την διαχείριση επιχειρήσεων έτσι ώστε να είναι σε θέση να αποτρέπουν ανεπιθύμητες προσφορές εξαγοράς μετοχών (Wilcox, 1997).

Ένα μικρό σχόλιο σε όσα έχουμε ήδη αναφέρει είναι πως η εταιρική διακυβέρνηση στις Η.Π.Α θα μπορούσε να χωρίζεται σε περιόδους. Την πρώτη περίοδο από το 1970 έως και το 1980, οι συζητήσεις προσανατολίζονται κυρίως στην διαμάχη μεταξύ Δ.Σ και διευθυντών ενώ από το 1980 έως και το 1990 έχουμε μια μετατόπιση όσον αφορά τα δικαιώματα των μετόχων στις εταιρίες. Καθ' όλη την διάρκεια των διαβουλεύσεων και πιο συγκεκριμένα στα μέσα της δεκαετίας του 80', τόσο η οικονομική ύφεση όσο και η δικαστική στάση ήταν αυτές που επηρέασαν και συνέδραμαν στην οριοθέτηση των θεσμικών επενδυτών και την μείωση των συγχωνεύσεων, μέσω της εδραίωσης εξωτερικών διευθυντών στις δημόσιες επιχειρήσεις ως βασικό παράγοντα εταιρικής διακυβέρνησης (Gordon, 2007).

Στις αρχές του 90' αναδύεται έντονα από τους θεσμικούς επενδυτές η ανάγκη για αξιολόγηση και έλεγχο των Δ.Σ αλλά και διευθυντών. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Pound (1993), πολλά δημόσια συνταξιοδοτικά ταμεία ξεκίνησαν να αντιδρούν στην διατήρηση από πλευράς μεγάλων επιχειρήσεων όπως οι American Express, IBM κ. α, μη αποδοτικών διευθυντών. Οι πιέσεις κατευθύνονταν επίσης και στο κομμάτι της αναθεώρησης υφιστάμενων υψηλών διευθυντικών αμοιβών των εκάστοτε επιχειρήσεων. Ωστόσο, παρόλο που οι συζητήσεις γύρω από την εταιρική διακυβέρνηση ήταν όλο και πιο έντονες, αναδεικνύοντας την ανάγκη για αναπροσαρμογή των σχέσεων μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών, καμία ομάδα ατόμων δε έμοιαζε έτοιμη να πάρει την ευθύνη για επίσημες προτάσεις προς την κυβέρνηση αλλά και μεταρρυθμίσεις. Η άνοδος των θεσμικών επενδυτών έως και την δεκαετία του 1990, δημιούργησε νέο πλαίσιο διαβουλεύσεων μεταξύ μετόχων και αποδόσεις μετοχών, μεταφέροντας την εταιρική διακυβέρνηση ως έννοια προς τα οικονομικά. Σύμφωνα με τους Durisin και Puzone (2009), οι οικονομολόγοι καθυστέρησαν πολύ να ξεκινήσουν την ανάλυση της εταιρικής διακυβέρνησης ως μια πιο οικονομικά σχετιζόμενη έννοια, γεγονός που διορθώθηκε μελλοντικά μέσω της σύνδεσης της εταιρικής διακυβέρνησης με τις εισηγμένες εταιρίες του χρηματιστηρίου.

Την δεκαετία του 90' σύμφωνα με τον Jensen (1993), συνεχίστηκαν οι συγκρούσεις μεταξύ διευθυντικών στελεχών και οικονομικών αξιωματούχων επιχειρήσεων, με στόχο τον έλεγχο μεγαλύτερου μεριδίου εταιρικής εξουσίας. Το παραπάνω γεγονός έδειξε πως οι μηχανισμοί εσωτερικού ελέγχου δημοσίων εταιριών δεν κατάφεραν να αυξήσουν την αποδοτικότητα των διευθυντών αναδεικνύοντας την ανάγκη για αναδιοργάνωση των συστημάτων. Βλέπουμε έτσι πως η ευρύτερη έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης ενώ ξεκίνησε το 80' ως ένα αμιγώς πολιτικό σύστημα κανόνων βασιζόμενο και σε οικονομικές θεωρίες, εξελίχθηκε στα μέσα του 80' ως μια οικονομική έννοια ενώ το 90' και έπειτα

χαρακτηρίστηκε ως κομμάτι των κοινωνικών επιστημών. Πιο αναλυτικά, η έννοια ξεκίνησε από τους θεσμικούς επενδυτές οι οποίοι συνέδεαν την εταιρική διακυβέρνηση με κανόνες εξαγορών, την οργάνωση του Δ.Σ και τους μισθούς των στελεχών και γενικότερα την διατήρηση της αξίας των μετόχων. Οι οικονομολόγοι ερμήνευσαν την έννοια ως κανονισμοί οι οποίοι θα συνδράμουν στην ενίσχυση των αποδόσεων από επενδύσεις στην αγορά (Ocasio και Joseph, 2005).

Ενώ μέχρι τα μέσα του 90' η εταιρική διακυβέρνηση αφορούσε στο μεγαλύτερο ποσοστό τις αμερικανικές εταιρίες, την περίοδο μέχρι και το 2003, ξεκίνησε μια τάση μελέτης και έρευνας από επιστήμονες και επιχειρηματίες από όλο τον κόσμο. Μπορεί οι αμερικανικές δημόσιες εταιρίες να έζησαν μια περίοδο ανάπτυξης λόγω της λεγόμενης διασκορπισμένης κοινής ιδιοκτησίας που είχαν ως μορφή οι επιχειρήσεις, αλλά η οικονομική ύφεση και νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον ήρθαν για να υπενθυμίσουν στις ΗΠΑ πως ο ανταγωνισμός είναι πλέον μεγαλύτερος. Οι Γερμανοί και οι Γιαπωνέζοι στα μέσα της δεκαετίας του 90', βγήκαν στο προσκήνιο επιλύοντας ουσιαστικά τις παθογένειες των ΗΠΑ στο κομμάτι της μειωμένης παραγωγικότητας των επιχειρήσεων. Ενώ η συζήτηση για την εταιρική διακυβέρνηση είχε ήδη εξελιχθεί θεωρητικά, οι παραπάνω χώρες έθεσαν πέραν των συστημάτων διακυβέρνησης που πρέπει να ακολουθούν οι επιχειρήσεις και το κομμάτι των προϊόντων (Johnson, 1990). Η εκπόνηση μακροπρόθεσμων επενδύσεων με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας ήρθε στο επίκεντρο την ίδια στιγμή που στις αμερικανικές δημόσιες επιχειρήσεις, σημασία δίνονταν στην παραγωγή του επόμενου εξαμήνου.

Την ίδια δεκαετία, το Ηνωμένο Βασίλειο ακολούθησε, μέσω της δημιουργίας το 1991 επιτροπής οικονομικών υποθέσεων εταιρικής διακυβέρνησης, σε μια περίοδο ύφεσης στον κλάδο των επιχειρήσεων, η οποία προήλθε από μια σειρά διευθυντικών-διοικητικών προβλημάτων που έμενα χωρίς απαντήσεις από τα Δ.Σ, έχοντας ως αποτέλεσμα η οικονομία της χώρας να παραλύει. Η λύση του προβλήματος ήρθε από την δημιουργία ενός κώδικα καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης με την ονομασία «Cadbury code», ο οποίος στην συνέχεια έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της διακυβέρνησης των επιχειρήσεων σε πολλές χώρες του κόσμου (Cheffins, 2000).

Στα μέσα της δεκαετίας του 90', οι αμερικανικές δημόσιες επιχειρήσεις έχουν πλέον ξεπεράσει το σοκ της οικονομικής ύφεσης και αναδεικνύονται ως οι οργανισμοί με το πιο αποτελεσματικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης. Σε όλο αυτό συνέδραμε το γεγονός ότι ανταγωνιστικές αγορές όπως της Ιαπωνίας, εισήλθαν σε μια περίοδο κρίσης. Επιπροσθέτως, η

διαβούλευση για την εταιρική διακυβέρνηση στην Ευρώπη είχε δημιουργήσει πολλές αντιπαραθέσεις και διχογνωμίες. Παρόλο που η φιλελευθεροποίηση των αγορών βοήθησε στην προσθήκη της διακυβέρνησης ως έννοιας στην ευρωπαϊκή ατζέντα, πολλές επιχειρήσεις οι οποίες αναζητούσαν κεφάλαια για αναδιάρθρωση έπρεπε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των επενδυτών. Με αυτό τον τρόπο πολλοί θεσμικοί επενδυτές από όλο τον κόσμο εκμεταλλεύτηκαν τέτοιες ευκαιρίες και αγόρασαν μετοχικά μερίδια. Η αδυναμία της εταιρικής διακυβέρνησης εμφανίστηκε όταν μεγάλες οικογένειες είχαν στην κατοχή τους δημόσιες εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο, υποβαθμίζοντας έτσι την μειονότητα των μετόχων (Asian Wall Street Journal, 2000). Σημαντικό παράδειγμα ήταν η συντριβή της ασιατικής χρηματιστηριακής αγοράς το 1997, η οποία ανάγκασε τους εγχώριους επιχειρηματίες να αναζητήσουν ένα νέο μοντέλο διακυβέρνησης πιο «δυτικό» σε σχέση με το Αγγλό-Αμερικανικό.

Ο 20^{ος} αιώνας ξεκίνησε με μια ξεκάθαρη τάση για εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης παγκοσμίως. Σε αυτό συνέδραμε και η έκθεση του ΟΟΣΑ το 1998 αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση. Οι Η.Π.Α είχαν ξεπεράσει όπως προαναφέραμε μια βαθιά οικονομική ύφεση και το αμερικανικό πρότυπο εταιρικής διακυβέρνησης έδειχνε να λειτουργεί προς έναν σωστό δρόμο. Ωστόσο, η έναρξη μια περιόδου μεγάλων κρίσεων και σκανδάλων που ήρθαν στην επιφάνεια όπως των Enron και WorldCom, έφεραν κατακόρυφη πτώση του χρηματιστηρίου και δυσφήμιση του αμερικανικού μοντέλου. Σύμφωνα με τους Stevens και Rudnick (2010), τα παραπάνω ήταν και τα αίτια μελετών από μια μεγάλη μερίδα επιστημόνων και επιχειρηματιών, μιας αναδυόμενης συζήτησης για καλύτερους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης στους τομείς της οργάνωσης και διοίκησης, δομής διοικητικών συμβουλίων αλλά και τους τρόπους εμπλοκής των μετόχων στις δημόσιες επιχειρήσεις εισηγμένες στο χρηματιστήριο.

Η πραγματικότητα είναι πως μετά από χρόνιες αντιπαραθέσεις για τους κανόνες που πρέπει να θεσπιστούν στην διακυβέρνηση των εταιριών τόσο για τις εισηγμένες όσο και για τις μη, οι διαμάχες μεταξύ επενδυτών και διευθυντών θα συνεχίσουν να υπάρχουν. Εν έτη 2020 αναδύονται ακόμα περισσότερα ζητήματα όπως η ανάγκη θέσπισης κανόνων και σε μικρότερες επιχειρήσεις αλλά και οι τρόποι ενίσχυσης της παραγωγικότητας τους.

Η εταιρική διακυβέρνηση στην Ε.Ε

Η Ευρώπη ως ενιαίο σύνολο κρατών και η Ε.Ε ως ένας οργανισμός μελών, θεωρούνται από τα πιο σύγχρονα και συνεχώς εξελισσόμενα περιβάλλοντα εταιρικής διακυβέρνησης σε όλο τον κόσμο, μιας και η Ε.Ε εκπροσωπείται από χώρες με διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης επιχειρήσεων αλλά και γενικότερα κυβερνητικών συστημάτων. Είναι σημαντικό να εξετάσουμε σε ένα βαθμό τις εξελίξεις στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και πιθανά μελλοντικά ερωτήματα.

Ο χάρτης της Ε.Ε αναφορικά με την μετάβαση των επιχειρήσεων σε ένα καθεστώς κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης χωρίζεται σε δυο κύρια πλάνα και επιπρόσθετες προτάσεις και οδηγίες. Το αρμόδιο όργανο που εκπόνησε αυτά τα σχέδια ήταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το πρώτο πλάνο (Eu Action Plan) δημοσιεύτηκε το 2003, συμφωνήθηκε το 2005 από όλα τα μέλη και εμπεριείχε 4 βασικούς πυλώνες μεταρρυθμίσεων εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Εκσυγχρονισμός των Δ.Σ

Ο πρώτος πυλώνας καλούσε όλα τα μέλη να περιλαμβάνουν στις επιχειρήσεις (εισηγμένες στο Χ.Α) και πιο συγκεκριμένα στην δομή των Δ.Σ τους, τόσο εκτελεστικά όσο και μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη. Η ισορροπία μεταξύ τους θα διασφάλιζε σε ένα βαθμό, πως κανένα ενδιαφερόμενο μέρος δε θα μπορούσε να αποφασίζει αυτόνομα για την επιχείρηση. Επιπροσθέτως, ο πρόεδρος του Δ.Σ και ο διευθύνων σύμβουλος θα έπρεπε να είναι ξεχωριστοί ρόλοι και όχι το ίδιο άτομο και σε καμία περίπτωση ο δεύτερος να μην αναλάβει τα ηνία του οργανισμού σε μικρό χρονικό διάστημα (European Commission, 2003a). Επίσης, οι επιχειρήσεις οφείλουν να εκλέγουν ανεξάρτητους διευθυντές στο Δ.Σ οι οποίοι θα είναι αρμόδιοι επιτροπών της εταιρίας και για να εξασφαλιστεί αυτό, δεν θα πρέπει να έχουν καμία επιχειρηματική είτε οικογενειακή σχέση με την εκάστοτε εταιρία. Είναι άξιο να σημειωθεί πως μέσω του πρώτου πυλώνα της ευρωπαϊκής επιτροπής, οι εταιρίες καλούνται να δημοσιεύουν μέσω ετησίων εκθέσεων τις πολιτικές αμοιβών των διευθυντικών στελεχών πράγμα που συνδέεται στενά με την έννοια της συλλογικής ευθύνης την οποία καλούνται όλα τα μέλη του Δ.Σ να διατηρούν (European Commission, 2003a).

2. Γνωστοποίηση της εταιρικής διακυβέρνησης

Ο δεύτερος πυλώνας του σχεδίου αναφέρει πως όλες οι εισηγμένες στο Χ.Α επιχειρήσεις οφείλουν να ενσωματώσουν στην ετήσια έκθεσή τους, μια εμπεριστατωμένη έγγραφη δήλωση στην οποία να αναλύουν τα εργαλεία εταιρικής διακυβέρνησης που χρησιμοποιήθηκαν εναρμονισμένα πάντοτε με τον εκάστοτε εθνικό κώδικα (European Commission, 2003a).

3. Ενίσχυση δικαιωμάτων μετόχων

Η Ευρωπαϊκή επιτροπή υιοθέτησε το 2006 και 2007 (European Commission, 2003a) τον δεύτερο και τρίτο πυλώνα. Ο τελευταίος ζητούσε από τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τα δικαιώματα των μετόχων στις επιχειρήσεις διασυννοριακά στην ένωση. Να τους δίνεται το δικαίωμα π.χ να θέτουν ερωτήματα στα Δ.Σ, να ψηφίζουν εξ αποστάσεως καθώς και να παρευρίσκονται στις συναντήσεις του συμβουλίου.

4. Συντονισμός εταιρικής διακυβέρνησης μεταξύ κρατών μελών

Ο τελευταίος πυλώνας καλούσε τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν εθνικούς κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης και σε επόμενο στάδιο να τους τηρούν, σε συμμόρφωση τους με τα όσα έχουν υιοθετηθεί από την Ε.Ε (European Commission, 2003a).

Εν συνεχεία, εκπονήθηκε το 2010 το ιδιαίτερος σημαντικό και με μεγάλη βαρύτητα για την Ε.Ε σχέδιο «Europe 2020» με στόχο την ανάπτυξη των κρατών μελών και την ενίσχυση της στρατηγικής απασχόλησης. Το αναφέρουμε στην παρούσα μελέτη διότι πολλές στρατηγικές του σχεδίου συγγέονταν με τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης όπως π. χ η απασχόληση, η έρευνα και ανάπτυξη, η καινοτομία, η ψηφιακή οικονομία, η βιομηχανική πολιτική κ.α. (European Commission, 2011).

Το δεύτερο κατά σειρά ολοκληρωμένο σχέδιο που εκπονήθηκε από την ευρωπαϊκή επιτροπή και υιοθετήθηκε, ήταν το «EU Action Plan 2012», το οποίο αναφέρεται στην ενίσχυση της μακροπρόθεσμης ανάπτυξης των επενδύσεων με στόχο την επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας και σταθερότητας των εκάστοτε επιχειρήσεων. Το συγκεκριμένο σχέδιο δημιουργήθηκε για να δώσει πιο συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη-μέλη αναφορικά με την: α) δομή των Δ.Σ στα οποία αναγνώριζε πως είναι φυσικό να λειτουργούν με διαφορετικά μοντέλα από χώρα σε χώρα, β) την ταυτοποίηση και πιο άμεση εμπλοκή των μετόχων μέσω ενίσχυσης κανόνων διαφάνειας για τους θεσμικούς επενδυτές καθώς και τον καλύτερο έλεγχο των μετόχων μεταξύ των συναλλαγών ενδιαφερόμενων μερών. Τέλος, γ) η ευρωπαϊκή επιτροπή έδωσε μεγάλη βάση στην περεταίρω ανάπτυξη του συστήματος δημοσίευσης των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης μέσω των ετησίων εκθέσεων, τονίζοντας πως οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλύουν διεξοδικά τους λόγους για τους οποίους δεν τήρησαν κάποιον συγκεκριμένο κώδικα διακυβέρνησης (European Commission, 2011).

Τον Απρίλιο του 2014 η Ευρωπαϊκή επιτροπή προχώρησε σε μια πρόταση που αφορούσε την αναμόρφωση των δικαιωμάτων των μετόχων, μέσω συγκεκριμένης οδηγίας. Ο σκοπός της

συγκεκριμένης οδηγίας ήταν η αδυναμία εφαρμογής όσων είχαν ήδη συμφωνηθεί τα προηγούμενα χρόνια, στο κομμάτι της ευρύτερης συμπεριφοράς των επιχειρήσεων και των Δ.Σ διότι είχε παρατηρηθεί πως οι μέτοχοι συχνά λάμβαναν τον κίνδυνο των αποφάσεων των συμβουλίων και δεν έδιναν βάση στις δικές τους επενδύσεις (European Commission, 2014). Η συγκεκριμένη οδηγία ενίσχυε τα δικαιώματα των μετόχων όπου ήταν απαραίτητο με στόχο ο ρόλος τους να σχετίζεται άμεσα με την μακροπρόθεσμη στρατηγική των επιχειρήσεων και όχι με μεμονωμένα ζητήματα. Επιπροσθέτως, απαιτούσε να διασφαλίζεται η δέσμευση των επενδυτών αναφορικά με τις επιχειρηματικές τους κινήσεις στις εταιρίες και την δημιουργία πλαισίου για την χωρίς κολλήματα διαδικασία διασυννοριακής ψηφοφορίας από πλευράς μετόχων (European Commission, 2014). Για πρώτη φορά το 2014 η επιτροπή κάνει αναφορά στο λεγόμενο «say on pay», πρόταση που απαιτούσε από τις επιχειρήσεις να αποκαλύπτουν με σαφείς πληροφορίες τις πολιτικές αποδοχών και τον τρόπο που εφαρμόστηκαν μέσω ψηφοφορίας των μετόχων. Πιο συγκεκριμένα, να περιλαμβάνουν: α) ανώτατο επίπεδο για τις εκτελεστικές αμοιβές, β) να εξηγούν την συμβολή της εταιρικής διακυβέρνησης στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της εταιρίας και γ) να εξηγούν τον τρόπο πληρωμής των εργαζομένων πριν την εφαρμογή της πρότασης αλλά και τον λόγο του μισθού του μέσου υπαλλήλου προς τον μέσο μισθό των διευθυντικών στελεχών. Είναι άξιο να σημειωθεί πως υπήρξε σφοδρή κριτική στην παραπάνω πρόταση της επιτροπής από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Διευθυντών η οποία δημοσίευσε κείμενο τον Οκτώβριο του 2014 (ecoda, 2014) αναφέροντας πως είναι λανθασμένη η κατεύθυνση της επιτροπής να ενσωματώσει τους μετόχους στις αποφάσεις του Δ.Σ, λέγοντας πως είναι καίριο ζήτημα η διατήρηση του συμβουλίου ως κεντρικό «παίκτη» σε μια επιχείρηση. Πρόσθεσε πως οι αμοιβές των διευθυντών πρέπει να αποφασίζονται από τους μετόχους και πως δεν πρέπει οι μέτοχοι να μετατραπούν σε «μικροδιαχειριστές».

Τον ίδιο μήνα πέραν της πρότασης ψηφίστηκε και μια σύσταση από την επιτροπή για εφαρμογή όσων αποφασίστηκαν από τις εισηγμένες εταιρίες του χρηματιστηρίου όπως και μια ακόμη πρόταση που στόχευε στην ενίσχυση της δυνατότητας δημιουργίας επιχειρήσεων από έναν μέτοχο σε όλη την Ευρώπη. Η τελευταία ήταν μια πολύ σημαντική πρόταση διότι έδωσε το έναυσμα για δημιουργία θυγατρικών εταιριών σε διαφορετικό μέρος από αυτό της μητρικής (European Commission, 2014).

Ακόμη μια σημαντική οδηγία που αξίζει να σημειωθεί και η οποία υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τον Απρίλιο του 2014, αναφερόταν στην δημοσίευση από πλευράς μεγάλων εταιριών εισηγμένων στο χρηματιστήριο αλλά και μερικών όχι, μη

χρηματοοικονομικών και άλλων πληροφοριών στην ετήσια έκθεση τους. Τέτοιες πληροφορίες ήταν οι πολιτικές που ακολουθεί η εταιρία σε γενικό πλαίσιο, τα ρίσκα που λαμβάνει καθώς και αποτελέσματα από περιβαλλοντολογικές είτε κοινωνικές δράσεις που πραγματοποιεί (European Commission, 2014). Το Κοινοβούλιο με αυτή την οδηγία θέλησε να ελέγξει ένα μεγάλο ποσοστό εταιριών με προσωπικό άνω των 500 ατόμων και σε άλλους τομείς, μη οικονομικούς. Πολλοί σχολιαστές των οδηγιών της Ε.Ε. όσον αφορά την εταιρική διακυβέρνηση θεωρούν πως πολλά κράτη μέλη παρόλο που υιοθετούν και εφαρμόζουν όσα ψηφίζονται από τα όργανα της ένωσης, δεν έχουν καταφέρει ακόμα να εναρμονίσουν σε ικανοποιητικό βαθμό τις εθνικές πολιτικές με αυτές της Ε.Ε. Παραδείγματος χάριν, στην Σουηδία οι μέτοχοι έχουν πολλαπλές ψήφους στα Δ.Σ, στην Γερμανία το Δ.Σ λειτουργεί σε δυο ταχύτητες ενώ στην Ισπανία διατηρείται μια ανησυχία για το πόσο οι μέτοχοι θα μπορέσουν να ακολουθήσουν οδηγίες της Ε.Ε (Ivaschenko και Brooks, 2008).

Κλείνοντας το κεφάλαιο, έως και σήμερα τα όργανα της Ε.Ε. έχουν εκπονήσει πολλές ακόμη οδηγίες και κατευθύνσεις προς τα κράτη μέλη, όσον αφορά την εφαρμογή και εναρμόνιση με τα εθνικά νομικά πλαίσια, κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης. Στην ιστορική ανασκόπηση κάναμε αναφορά στις προτάσεις εκείνες που έθεσαν τις βάσεις για την δημιουργία και έναρξη συζήτησης αναφορικά με τις μεταρρυθμίσεις στην διακυβέρνηση των επιχειρήσεων.

1.4 Η αναδυόμενη τάση εφαρμογής εταιρικής διακυβέρνησης σε ΜμΕ

Η εταιρική διακυβέρνηση ως πλαίσιο κανόνων είναι γνωστή από την εφαρμογή της κυρίως σε μεγάλες εισηγμένες εταιρίες λόγω της πολυπλοκότητας των συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης που ακολουθούν αλλά και των κενών που υπάρχουν ανάμεσα στον έλεγχο των ρόλων ιδιοκτήτη και διευθυντή. Εν έτη 2021, αλλά εδώ και περίπου 5 χρόνια, έχει αναδυθεί μια τάση για μελέτη, της εφαρμογής κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις του ιδιωτικού κυρίως τομέα. Παρόλο που σήμερα η διαθέσιμη βιβλιογραφία ως προς αυτή την κατεύθυνση είναι περιορισμένη, είναι άξιο να σημειωθεί πως η τάση αυτή μόνο τυχαία δεν μπορεί να είναι. Οι ΜμΕ τόσο στην Ευρώπη όσο και σε άλλες ηπείρους όπως π.χ Αφρική-Ασία, καλύπτουν ένα τεράστιο μερίδιο στην οικονομία και δεν μπορούν να μένουν στο περιθώριο. Πιο συγκεκριμένα, στην Ευρώπη, σύμφωνα με στοιχεία της ευρωπαϊκής επιτροπής (Eurostat, 2020), περίπου 21 εκατομμύρια μικρομεσαίες επιχειρήσεις παρείχαν 88.8

εκατομμύρια θέσεις εργασίας στην εγχώρια οικονομία, από τις οποίες 9 στις 10 χαρακτηρίζονταν από σύγχρονα μέσα οργάνωσης, επιχειρηματικό πνεύμα και καινοτομία στον κλάδο.

Ωστόσο, για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε που στοχεύει αυτή η τάση αλλά και ποια πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα μπορεί να φέρει, είναι σημαντικό να αποσαφηνίσουμε την έννοια της μικρομεσαίας επιχείρησης σήμερα. Η ευρωπαϊκή επιτροπή ως αρμόδιο όργανο της ένωσης, δημοσίευσε δυο κείμενα στα οποία επεξήγησε τόσο την έννοια όσο και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια επιχείρηση για να ονομάζεται μικρομεσαία. Σύμφωνα με τον οδηγό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που εκπόνησε η επιτροπή το 2020 (SME definition user guide, 2020) και με την βοήθεια του πίνακα 1. θα αναλύσουμε με απλά λόγια την έννοια της μικρομεσαίας επιχείρησης.

Company category	Staff headcount	Turnover	or	Balance sheet total
Medium-sized	< 250	≤ € 50 m		≤ € 43 m
Small	< 50	≤ € 10 m		≤ € 10 m
Micro	< 10	≤ € 2 m		≤ € 2 m

Πίνακας 1. (Europa.eu, 2020)

Η αποσαφήνιση της έννοιας αποτελεί υψίστης σημασίας ζήτημα διότι εφόσον μια επιχείρηση πληροί τα κριτήρια, θα βρίσκεται σε θέση να διεκδικήσει πόρους και καθοδήγηση από τα αρμόδια όργανα της Ε.Ε, σε αντίθετη περίπτωση όχι. Μια μικρομεσαία επιχείρηση δεν θα πρέπει να ξεπερνάει τους 250 υπαλλήλους στο ανθρώπινο δυναμικό της, δεν θα πρέπει να διαθέτει περισσότερο τζίρο από 50 εκ. ευρώ καθώς και ο συνολικός ετήσιος ισολογισμός της δεν θα πρέπει να ξεπερνά τα 43 εκ. ευρώ. Ωστόσο, τα παραπάνω δεν είναι τα μόνα στοιχεία μιας επιχείρησης που συνυπολογίζονται. Η δυνατότητα πρόσβασης μια επιχείρησης μέσω εναλλακτικών τρόπων, σε χρηματοδότηση, μπορεί να της στερήσει το δικαίωμα να χαρακτηριστεί ως μικρομεσαία. Αυτό μπορεί να συμβαίνει εάν μια συγκεκριμένη επιχείρηση είναι συνδεδεμένη με μια μεγαλύτερη εταιρία ή όμιλο και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να χρηματοδοτείται από αυτή. Συνήθως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από αδυναμία πρόσβασης σε χρηματοδότηση, δυσκολία επένδυσης σε κλάδους καινοτομίας, έρευνας και τεχνολογίας καθώς και απουσία διοικητικής δομής αναφορικά με την οργάνωση (SME definition user guide, 2020).

Οι βασικές κατηγορίες μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι τρεις και αναγνωρίζονται κυρίως από την σχέση που διατηρούν μεταξύ ενός ή περισσότερων συνεργατών. Η πρώτη κατηγορία είναι οι αυτόνομες επιχειρήσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται από πλήρη ανεξαρτησία

εκτός της ύπαρξης ενός ή περισσότερων συνεργατών οι οποίοι κατέχουν λιγότερο από 25% του μεριδίου. Συγκαταλέγονται έτσι στους συνεργάτες μειοψηφίας. Η δεύτερη κατηγορία είναι οι επιχειρήσεις μέσω συνεργασίας, στις οποίες μπορεί να υπάρχει συνεργασία με άλλη επιχείρηση για μερίδια όχι λιγότερα του 25% και όχι περισσότερα του 50%. Η τρίτη κατηγορία είναι οι συνδεδεμένες επιχειρήσεις στις οποίες τα μερίδια που έχουν άλλες επιχειρήσεις υπερβαίνουν το 50%. Είναι σημαντικό να υποθεί πως τα παραπάνω στοιχεία έχουν εκπονηθεί από την ευρωπαϊκή επιτροπή ως κατευθυντήριες γραμμές και έχει ζητηθεί από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις των κρατών-μελών να τηρήσουν εθελοντικά και όχι υποχρεωτικά (SME definition user guide, 2020).

Σύμφωνα με μελέτη του οργανισμού πιστοποιημένων ορκωτών λογιστών σε διεθνές επίπεδο (ACCA, 2015), αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση και τις καλές πρακτικές που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν, καταλήγουν πως δεν υπάρχει σήμερα κάποιο συγκεκριμένο, αποδεκτό και πιστοποιημένο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης για τις ΜμΕ. Αυτό σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει πως δεν έχει γίνει μεγάλη πρόοδος μέσω άλλων οργανισμών και οργάνων της Ε.Ε. Πιο αναλυτικά, η συνομοσπονδία ενώσεων διευθυντών (ecoDa, 2010) ήταν από τις πρώτες που εκπόνησαν κανόνες διακυβέρνησης για μικρομεσαίες επιχειρήσεις ως ένα πρακτικό εργαλείο το οποίο εμπεριέχει διαδικασίες και συμπεριφορές που θα συνδράμουν στην ενίσχυση της φήμης αλλά και της μακροχρόνιας βιωσιμότητάς τους. Στο ίδιο μήκος κύματος και η συμμαχία εισηγμένων εταιριών στο Ηνωμένο Βασίλειο η οποία δημιούργησε έναν κώδικα για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (QCA, 2013) καθώς και το βρετανικό ινστιτούτο διευθυντών το οποίο προσέφερε έναν οδηγό με αρχές και κανόνες για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (IoD, 2010). Σημαντικά βήματα σε αυτή την κατεύθυνση έκανε και το βρετανικό ινστιτούτο προτύπων το 2013, όπως και άλλες χώρες παγκοσμίως μεταξύ αυτών το Ντουμπάι μέσω του “The Corporate Governance Code for Small and Medium Enterprises”, το Χόνγκ Κόνγκ “guidelines on Corporate Governance for SMEs in Hong Kong” κ.α. (ACCA, 2015).

Σε αυτό το σημείο θα σταθούμε στην συμβουλή άλλου ένα οργανισμού και συγκεκριμένα του διεθνούς χρηματοοικονομικού οργανισμού (IFC), ο οποίος το 2011 εξέδωσε έναν οδηγό εξ ολοκλήρου αναφερόμενο στις ιδιωτικές μικρομεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις, σημειώνοντας πολλά από τα χαρακτηριστικά τους. Σύμφωνα με τον οδηγό που δημοσίευσε (IFC, 2011), αναφέρει, πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος των μελών μια οικογένειας όσον αφορά την οργάνωση μιας επιχείρησης, την ανάγκη ανάπτυξης μιας αμιγούς οικογενειακής δομής διακυβέρνησης σε τέτοιους είδους επιχειρήσεις, τον ρόλο και την δομή του διοικητικού συμβουλίου και συγκεκριμένα εξωτερικών διευθυντών όπως και τα

πλεονεκτήματα που θα έχει ύπαρξη διευθυντικών στελεχών και συγκεκριμένου μακροπρόθεσμου πλάνου. Με την τήρηση των παραπάνω μια μικρομεσαία επιχείρηση θα βρίσκεται σε θέση να αποφύγει ρίσκα σύγκρουσης μεταξύ μελών της οικογένειας και άλλων ιδιοκτητών πέραν αυτών, θα έχει πρόσβαση σε περισσότερες πηγές χρηματοδότησης, θα έχει μεγαλύτερη ανάπτυξη ως οργανισμός καθώς και μεγαλύτερη ανθεκτικότητα σε περιπτώσεις κλοπής ή απάτης λόγω ύπαρξης πλέον διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου.

Μιλώντας για την ύπαρξη ενός διοικητικού συμβουλίου σε μια μικρομεσαία επιχείρηση είναι λογικό να δημιουργούνται προβληματισμοί για το κατά πόσο θα μπορούσε να εφαρμοστεί κάτι τέτοιο με την έννοια πως το κόστος διατήρησης ενός διευθυντικού στελέχους θα ήταν αρκετά δύσκολο. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σταθούμε στα μακροπρόθεσμα πλεονεκτήματα που ενδεχομένως θα είχε η δημιουργία ενός συμβουλίου όπως και ενός εξωτερικού διευθυντικού στελέχους. Σύμφωνα με το ecoDa (2010), οι λεγόμενοι μη εκτελεστικοί διευθυντές (Non executive directors) θα μπορούσαν να συνδράμουν ιδιαίτερα στην οργάνωση και διοίκηση μιας οικογενειακής επιχείρησης μέσω των εμπειριών τους, της προϋπηρεσίας τους, των προσόντων τους αλλά και της γενικότερης φρεσκάδας των απόψεων τους. Ιδιαίτερα σε καταστάσεις οικονομικής κρίσης, ένας εξωτερικός διευθυντής θα μπορούσε να αντληθεί πράγματα τα οποία ένας ιδιοκτήτης δε θα έβλεπε όσον αφορά τους πελάτες-καταναλωτές. Σύμφωνα με την μελέτη του ACCA (2015), μια μικρομεσαία οικογενειακή επιχείρηση, έχει λιγότερη ανάπτυξη όταν εναλλάσσει συνεχώς τα μέλη που την διοικούν σε αντίθεση με την ύπαρξη ενός εξωτερικού διευθυντή. Το βασικό επιχείρημα είναι πως ο εξωτερικός διευθυντής θα διαθέτει επαφές και γνωριμίες στο ευρύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον και εκτός της επιχείρησης, από τις οποίες θα μπορεί να αντλήσει πληροφορίες και μετέπειτα να προχωρήσει σε συγκεκριμένες κινήσεις.

Επιπροσθέτως, συνεχίζοντας τον σχολιασμό της έρευνας του ACCA (2015), υπόθηκε πως ένα λειτουργικό συμβούλιο μπορεί να συμβάλλει στην διασφάλιση πως οι πληροφορίες που λαμβάνει μια μικρομεσαία οικογενειακή επιχείρηση είναι επαρκούς ποιότητας πράγμα που θα έχει ως αποτέλεσμα την άσκηση αποτελεσματικής εποπτείας. Σύμφωνα με βρετανούς ερευνητές της εν λόγω μελέτης, υπήρξαν χαμηλά ποσοστά αποτυχίας σε επιχειρήσεις που διέθεταν διοικητικά συμβούλια με πιο έμπειρα μέλη, ποικιλομορφία φύλου καθώς και πάνω από έναν διευθυντή. Αντιθέτως μεγαλύτερο ρίσκο αλλά και ποσοστό αποτυχίας όσον αφορά την διοίκηση, εμφανίστηκε σε επιχειρήσεις με συχνές εναλλαγές διευθυντών, και ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά όταν οι διευθυντές είχαν ήδη πραγματοποιήσει αποτυχημένες προσπάθειες διοίκησης στο παρελθόν. Ωστόσο σε κάθε περίπτωση, όταν μια επιχείρηση

επιλέξει να διοικηθεί μέσω εξωτερικών διευθυντών, είναι σημαντικό να γνωρίζει τι ακριβώς χρειάζεται και ποια συγκεκριμένα προσόντα πρέπει να έχει ένα τέτοιο άτομο που θα αναλάβει. Όσο μια επιχείρηση ωριμάζει, η διοίκηση της πρέπει να εξελίσσεται και να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα. Έτσι ακριβώς πρέπει να γίνεται και με τον ρόλο ενός εξωτερικού διευθυντή, ο οποίος θα ξεκινήσει υλοποιώντας ένα πλάνο βάσει των προσόντων, εμπειριών και απόψεων του αλλά στο μέλλον θα κληθεί ενδεχομένως να παράσχει εμπειρογνωμοσύνη για την αποφυγή συγκρούσεων μεταξύ διοίκησης και ιδιοκτητών.

Έχοντας κάνει αναφορές σε παραδείγματα χωρών κυρίως της Ε.Ε και γενικότερα ανεπτυγμένων κρατών, είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η εταιρική διακυβέρνηση μπορεί και έχει να δώσει πολλά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και των αναπτυσσόμενων κρατών. Ένα τέτοιο παράδειγμα που μας δίνεται από διαθέσιμες βιβλιογραφικές πηγές είναι η Γκάνα και ο αντίκτυπος της διακυβέρνησης κυρίως στο κομμάτι της επιχειρηματικότητας των επιχειρήσεων. Όπως γράφουν οι Abor και Adjasi (2014) σύμφωνα με τους Steel και Webster (1991), το 85% της μεταποίησης στην απασχόληση καθώς και το 92% των επιχειρήσεων στην Γκάνα, προέρχονται από μικρές επιχειρήσεις. Ωστόσο η έλλειψη συγκεκριμένων μηχανισμών διακυβέρνησης ευθύνονται για την αποτυχία οργάνωσης και διοίκησης των κρατικών μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Παραδοσιακά η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης είναι συνυφασμένη με τις μεγαλύτερους μεγέθους επιχειρήσεις, για τον βασικό λόγο πως το πρόβλημα της εκπροσώπησης (agency problem) δεν υφίστανται σε μικρές και μεσαίες λόγω της μη ύπαρξης διοικητικού συμβουλίου αλλά και σημαντικού διαχωρισμού μεταξύ ιδιοκτήτη και διευθυντή. Σύμφωνα με τον Hart (1995), ο παραπάνω διαχωρισμός εξουσίας δεν υπάρχει στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις διότι τις περισσότερες φορές ο λιγοστός αριθμός προσωπικού που διαθέτουν λειτουργούν συμπληρωματικά στον ιδιοκτήτη και δεν δημιουργούν αντιπαραθέσεις. Επιπροσθέτως, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν εστιάζουν σε δημόσιες χρηματοδοτήσεις, ούτε στην αύξηση του κεφαλαίου τους, ούτε στην ενίσχυση της αξίας της επιχείρησης στην αγορά, διότι τις περισσότερες φορές ο στόχος είναι η βιωσιμότητα και η δημιουργία κέρδους σε συγκεκριμένα πλαίσια. Η επιβράβευση των επιχειρήσεων είναι άμεση και λίγες είναι αυτές που δέχονται καθοδήγηση. Τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν μια σειρά παραγόντων οι οποίοι εστιάζουν σε μια λογική μη εφαρμογής της εταιρικής διακυβέρνησης σε αυτές τις επιχειρήσεις. Ο Jensen (1993), δίνει ένα παράδειγμα ενός αποδοτικού συστήματος διακυβέρνησης, σκιαγραφίζοντας στην ουσία 6 στοιχεία τα οποία θα μπορούσαν να ενισχύσουν με τον ίδιο τρόπο την απόδοση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων όπως συμβαίνει και στις εισηγμένες.

Ξεκινάει αναφέροντας πως ένα αποδοτικό σύστημα διακυβέρνησης πρέπει να χαρακτηρίζεται από περιορισμούς στην εφαρμογή εταιρικής διακυβέρνησης στα ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα, έτσι ώστε να μην μπορούν τα ανώτατα στελέχη να χρησιμοποιούν χρήματα που κατευθύνονται σε άλλα τμήματα για διαφορετικά. Να υπάρχει υψηλή ιδιοκτησία τόσο από τους ιδιοκτήτες όσο και από τα μέλη του συμβουλίου. Τα κεφάλαια των μελών του διοικητικού συμβουλίου να αντιπροσωπεύουν μεγάλο μέρος των θυγατρικών εταιριών. Τονίζει πως ένα μικρό σε αριθμό διοικητικό συμβούλιο είναι πιο παραγωγικό και πρέπει να περιλαμβάνει το πολύ 8 μέλη. Σημειώνει πως ο διευθύνων σύμβουλος πρέπει να είναι ο μόνος εκ των διευθυντών που να μετέχει στο Δ.Σ ενώ κλείνει λέγοντας πως ο διευθύνων σύμβουλος πρέπει να μην είναι συχνά πρόεδρος του συμβουλίου για να υπάρχει μεγαλύτερη διαφάνεια. Για να είναι εφικτή η εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις πρέπει να υπάρξει αλλαγή νοοτροπίας στην οργάνωση τους. Οι επιχειρήσεις όπως αναφέρει ο Jensen (1993), θα πρέπει να εμφανίζονται ως κοινωνικά υπεύθυνοι οργανισμοί και να μην στέκονται μόνο στο κέρδος. Η ενίσχυση της απασχόλησης, η ενδυνάμωση των σχέσεων με τους προμηθευτές και καταναλωτές, καθώς και η εκπόνηση μακροπρόθεσμων σχεδίων πρέπει να ενσωματωθούν στην διαχείριση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για να μπορέσουν να εφαρμόσουν συγκεκριμένους κανόνες διακυβέρνησης.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα εταιρικής διακυβέρνησης στις ΜμΕ

Όπως οι Abor και Adjasi (2014) αναφέρουν έχοντας ως παραδείγματα τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Γκάνα και την Ιαπωνία, τα πλεονεκτήματα εφαρμογής κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης θα μπορούσαν να είναι πιο αποδοτικά κυρίως σε νέες επιχειρήσεις και όχι τόσο σε ήδη υπάρχουσες. Το επιχείρημα τους είναι πως οι νέες επιχειρήσεις που θα ξεκινήσουν να εφαρμόζουν κανόνες διακυβέρνησης θα είναι εξοικειωμένες με τις πρακτικές στο μέλλον και θα μπορέσουν να διεκδικήσουν οικονομικούς πόρους για να εξελιχθούν. Έγκειται μια δυσκολία στην εφαρμογή κανόνων από επιχειρήσεις που λειτουργούν πολλά χρόνια σε ένα ίδιο μοτίβο, διότι οι μικρομεσαίες και πολύ περισσότερο οικογενειακές επιχειρήσεις, δεν θεωρείται εύκολο να ακολουθήσουν νέες στρατηγικές όπως και κατευθύνσεις από εξωτερικούς παράγοντες. Ωστόσο είναι άξιο να σημειωθεί πως δεν υπάρχουν μελέτες που να αναιρούν αυτή την άποψη.

Σύμφωνα με τους McGahan και Porter (1997), η παρουσία μη διοικητικών διευθυντών όπως και διοικητικού συμβουλίου με εξωτερικά μέλη, μπορεί να οδηγήσει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε πιο αποδοτικές αποφάσεις αλλά και περισσότερες χρηματοδοτικές επιλογές.

Δεν ήταν τυχαίο που αναφέρθηκαν τα παραδείγματα της Γκάνας και της Ιαπωνίας, διότι αποτελούν περιπτώσεις όπου οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις τους παρουσίαζαν σημαντικά προβλήματα λόγω έλλειψης χρηματοδοτικών πόρων για την ανάπτυξη τους. Η λύση σε έναν βαθμό, ήρθε από τους εξωτερικούς διευθυντές οι οποίοι παρείχαν δημιουργικότητα, καινοτομία αλλά κυρίως εμπειρία. Όπως γίνεται αντιληπτό από την ανάλυση της βιβλιογραφίας η σύσταση ενός διοικητικού συμβουλίου στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις του οποίου η σύσταση θα περιλαμβάνει εξωτερικούς διευθυντές οι οποίοι δεν θα έχουν οικογενειακές ή άλλες κοντινές σχέσεις με τον ιδιοκτήτη, είναι ιδιάζουσας σημασίας. Ο βασικός λόγος είναι η ανεξαρτησία του διευθυντή από την εξουσία του ιδιοκτήτη η οποία θα δώσει λύσεις σε πιο πολύπλοκα ζητήματα της επιχείρησης αλλά και η ελάφρυνση του ιδιοκτήτη από αρμοδιότητες οργάνωσης και διοίκησης, βοηθώντας τον έτσι να σταθεί κυρίως στην τήρηση κανόνων διακυβέρνησης, ελέγχου του μακροπρόθεσμου σχεδίου της επιχείρησης αλλά και ανάληψης των καταλληλότερων αποφάσεων.

Οι κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και οι πρακτικές καλής διακυβέρνησης θα βοηθήσουν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις να ενισχυθούν οικονομικά μελλοντικά μέσω υψηλότερων κερδών αλλά και να αναπτυχθούν ως οργανισμοί για μια πιθανή πώληση. Για να συμμετέχει μια μικρομεσαία επιχείρηση στις εθνικές ή διεθνείς αγορές δεν είναι ένα εύκολο ζήτημα και πιθανόν να μην επιτευχθεί ποτέ. Η εισαγωγή, εφαρμογή και τήρηση όμως κανόνων διακυβέρνησης από νωρίς, θα την βοηθήσουν να προετοιμαστεί για χρηματοδοτικές δημόσιες προσφορές που ενδέχεται να εμφανιστούν (Pending Initial Public Offering), αλλά και για πιο γρήγορα κέρδη. Σε κάθε περίπτωση τα πλεονεκτήματα θα είναι ιδιαίτερος σημαντικά, τόσο για τις μικρές επιχειρήσεις που θέλουν να παραμείνουν ως έχει, όσο και για τις μεσαίες επιχειρήσεις που θέλουν να κάνουν το βήμα παραπέρα και να μετατραπούν σε μεγάλες. Είναι κατανοητό πως το διακύβευμα της χρηματοδότησης για μια μικρομεσαία επιχείρηση είναι πολύ σημαντικό όπως και οι πιθανότητες που θα έχει να χρηματοδοτηθεί από άλλους επενδυτές ή οργανισμούς. Η εφαρμογή καλών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης συνδράμει στην μείωση των προβλημάτων που είναι συνδεδεμένα με την ασυμμετρία πληροφοριών και κάνει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις περισσότερο αξιόπιστες για να επενδύσει κάποιος (Abor και Adjasi, 2014).

Ωστόσο, είναι άξιο να σημειωθεί πως η εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης έχει και σημαντικά μειονεκτήματα για μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία σε τέτοιου είδους πρακτικές. Η εισαγωγή κανόνων διακυβέρνησης σε μια επιχείρηση σημαίνει άμεση και ταυτόχρονη δημιουργία νέων ρόλων, περισσότερων και

υψηλότερων μισθών αφού θα χρειαστεί να προσληφθούν διευθυντές, καθώς και πιθανής δημιουργίας επιτροπών. Ιδίως στις περιπτώσεις πρόσληψης εξωτερικών διευθυντών, θα χρειαστούν υψηλότεροι οικονομικοί πόροι για την πληρωμή τους αφού θα συνδράμουν μέσω πιο ενεργών και καίριων ρόλων στην επιχείρηση. Ακόμη, οι παραπάνω κανόνες θα δημιουργήσουν περισσότερα λειτουργικά κόστη τα οποία σήμερα μπορούν να μειωθούν μέσω κρατικών επιδοτήσεων (Abor και Adjasi, 2014).

Οι προκλήσεις της εταιρικής διακυβέρνησης στις ΜμΕ

Σύμφωνα με την μελέτη του ACCA (2015), αναφορικά με τις προοπτικές των ΜμΕ, σημειώνεται πως η πρωταρχική πρόκληση που έχουν να αντιμετωπίσουν σε αυτή την αλλαγή που έγκειται να φέρει η εφαρμογή εταιρικής διακυβέρνησης, είναι η ενσωμάτωση της νέας γενιάς στην επιχειρηματικότητα. Οι νεότεροι επιχειρηματίες μπορούν να είναι αυτοί οι οποίοι θα φέρουν νέες ιδέες στις επιχειρήσεις με στόχο μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και ενίσχυση των πρακτικών λήψης αποφάσεων σε αντίθεση με τους προγενέστερους συγγενείς τους ή ιδιοκτήτες οι οποίοι δεν ενδιαφέρονται τόσο σε έναν πιο στρατηγικό σχεδιασμό παρά στις καθημερινές αποφάσεις ρουτίνας. Η ανάληψη καθηκόντων από νεότερους επιχειρηματίες θα ενισχύσει την αλλαγή που ενδέχεται να φέρει η εφαρμογή κανόνων διακυβέρνησης ιδίως στις ΜμΕ αφού η νέα γενιά μπορεί πιο εύκολα να κατανοήσει και να εναρμονιστεί με τα νέα συστήματα και περιβάλλοντα εμπορίου, συναλλαγών, παγκοσμιοποίησης γενικότερα και είναι σε θέση να διαχειριστεί πιο εξελιγμένα εργαλεία τεχνολογίας και έρευνας, ανάλυσης δεδομένων κ.α.

Για να πραγματοποιηθούν τα παραπάνω είναι σημαντικό να κατανοήσουμε και να έχουμε γνώση για το πως θα λειτουργήσουν τα διοικητικά συμβούλια αλλά και οι εξωτερικοί διευθυντές σε μια ΜμΕ, την δυσκολία επιλογής ενός εξωτερικού διευθυντή ο οποίος θα αναλάβει να «τρέξει» μια επιχείρηση, καθώς και ποιοι θα είναι αυτοί που θα παρέχουν εγγυήσεις στις επιχειρήσεις αναφορικά με την εφαρμογή κανόνων διακυβέρνησης. Ακόμη, ανάμεσα στις αναγραφόμενες προκλήσεις, σημειώνονται και πιο γενικές όπως η ανάγκη από μεριάς επιχειρήσεων συμβουλευτικής καθοδήγησης με στόχο την σύνδεση των κανόνων διακυβέρνησης με κάθε ξεχωριστή δομή κάθε οργανισμού. Είναι λογικό και πιθανό πολλές μικρές επιχειρήσεις να μην θεωρούν πως χρειάζεται να τηρούν τέτοιους κανόνες και πως θα τους είναι παντελώς αχρείαστοι. Οι ΜμΕ χαρακτηρίζονται από διαφορετικότητα μεταξύ τους και είναι πολύ δύσκολο να υπάρξει ένα πλάνο που να ταιριάζει σε όλες (no one size fits all),

άρα η προσαρμογή κανόνων σε κάθε επιχείρηση πρέπει να γίνεται ανάλογα με τις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει σε κάθε κλάδο ξεχωριστά. Για να πραγματοποιηθεί αυτό είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει καθοδήγηση και εντατική εκπαίδευση τόσο των ιδιοκτητών όσο και των διευθυντών διότι πολλές πρακτικές οι οποίες δεν μπορούν να εφαρμοστούν στις εισηγμένες μεγάλες επιχειρήσεις, ενδέχεται να είναι χρήσιμες στις ΜμΕ. Λαμβάνοντας υπόψιν πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα, ερωτήματα που εγείρονται αλλά και μελλοντικές προοπτικές, θα παρουσιάσουμε στο επόμενο κεφάλαιο την εξέλιξη της εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα και τον ρόλο των ΜμΕ, εστιάζοντας στην περίπτωση της Λάρισας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Η εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου Ε.Δ στην Ελλάδα

2.1 Ανασκόπηση σημαντικών εξελίξεων

Στην παρούσα ενότητα θα εστιάσουμε στα σημαντικότερα νομοθετικά πλαίσια που εκπονήθηκαν και εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση, εστιάζοντας σε δυο ημερομηνίες ορόσημα, η πρώτη αποτελεί τον Μάρτιο του 2011 όπου ο Σύндеσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών δημιούργησε συγκεκριμένους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης εισηγμένων εταιριών για την περίπτωση της Ελλάδας, ενώ δεύτερη τον Οκτώβριο του 2013 όπου δημοσιεύθηκε ο ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης αντικαθιστώντας τον προηγούμενο, μια προσπάθεια που πραγματοποιήθηκε μέσω κοινής συνεργασίας των Ελληνικών Χρηματιστηρίων και του ΣΕΒ (www.athexgroup.gr). Η κωδικοποίηση των προαναφερόμενων πλαισίων σε συσχέτιση με την νεότερη νομοθεσία Ν.4706/20, θα μπορέσει να μας δώσει μια πιο καθαρή εικόνα για την εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου συνολικά στην Ελλάδα.

Η γνωριμία της εταιρικής διακυβέρνησης ως πλαισίου κανόνων για τις εταιρίες, έγινε στην Ελλάδα το 2000, όπου με απόφαση του Δ.Σ της επιτροπής κεφαλαιαγοράς (5/204/14-11-2000), όλες οι εισηγμένες επιχειρήσεις υποχρεώθηκαν να εφαρμόσουν συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς αναφορικά με την λειτουργία και δραστηριοποίηση τους. Έναν χρόνο πριν, με πρωτοβουλία της επιτροπής κεφαλαιαγοράς αλλά και του χρηματιστηρίου Αθηνών, συστάθηκε επιτροπή για την εταιρική διακυβέρνηση η οποία και δημιούργησε κείμενο αρχών εταιρικής διακυβέρνησης όχι υποχρεωτικού χαρακτήρα αλλά ως έναν οδηγό βέλτιστων πρακτικών για τις επιχειρήσεις της Ελλάδας (Κουτούπης, 2009). Λίγους μήνες αργότερα, η

Ελλάδα μέσω της εισαγωγής του Ν.3016/17-5-2002 θέσπισε υποχρεωτικούς κανόνες συμπεριφοράς για τις εισηγμένες επιχειρήσεις όσον αφορά ζητήματα οργάνωσης και στελέχωσης του Δ.Σ τόσο με εκτελεστικά μέλη όσο και με μη εκτελεστικά αλλά και ανεξάρτητα, θέματα ανάπτυξης εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας καθώς και δημιουργίας εξειδικευμένων τμημάτων όπως εσωτερικού ελέγχου, εξυπηρέτησης μετόχων, εταιρικών ανακοινώσεων κ.α. Ακόμη, ο Ν.3016 περιλάμβανε υποχρεώσεις γνωστοποίησης συναλλαγών του οργανισμού και των προσώπων που συνδέονται με αυτή αλλά και αποφάσεων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την τιμή της μετοχής. Η ενδυνάμωση του Ν.3016 ήρθε συμπληρωματικά από τους Ν.3091 και Ν.3156, νομοθεσίες που ισχυροποίησαν ακόμα περισσότερο το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, ο Ν.3156/2003 ήταν ο πρώτος που υποχρέωσε τις μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις να οργανώσουν υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου. Συνέχεια πήρε ο Ν.3693/2008 ο οποίος επέβαλε τις επιτροπές ελέγχου στις εισηγμένες επιχειρήσεις οι οποίες στελεχώνονταν από ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά μέλη, με την διαφορά πως το ένα εκ των οποίων θα έπρεπε να κατέχει γνώσεις λογιστικής-ελεγκτικής. Ακόμη, ο Ν.3873/2010 έδειξε σε ένα επίπεδο πως οι νόμοι από μόνοι τους δεν μπορούν να επιβάλουν στις επιχειρήσεις να τηρούν συγκεκριμένους κανόνες, το συμπέρασμα αυτό δημιουργείται από το γεγονός ότι η παραπάνω νομοθεσία υποχρέωνε την σύνταξη δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις πράγμα που αποτελεί ιδιαιτέρως κρίσιμο στο πλαίσιο της διαφάνειας αλλά πρακτικώς αδύναμο εάν οι οργανισμοί δεν αποφασίσουν πως οφείλουν να αλλάξουν οι ίδιες κάποιες από τις συμπεριφορές τους.

Το πρώτο μεγάλο βήμα όσον αφορά τις μεταρρυθμίσεις στο κομμάτι εφαρμογής και τήρησης κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης, πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2011 μέσω της δημιουργίας του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του ΣΕΒ.

2.2 Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης ΣΕΒ

Ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης του ΣΕΒ είναι ένα πολύ σημαντικό κείμενο το οποίο δεν κατάφερε να εξασφαλίσει την ζητούμενη αλλαγή νοοτροπίας των εισηγμένων οικογενειακών κυρίως επιχειρήσεων στην Ελλάδα (Koutoupis, 2009), αλλά αποτέλεσε μια σοβαρή προσπάθεια εφαρμογής κανόνων όχι υποχρεωτικού χαρακτήρα αλλά εθελοντικού. Ο κώδικας αναφέρεται α) στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας, β) στην οργάνωση και λειτουργία του Δ.Σ, γ) στις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα μελών, δ) στις συγκρούσεις και

αμοιβές, ε) στην επιτροπή ελέγχου και τον εσωτερικό έλεγχο, στ) στις σχέσεις των μετόχων ζ) στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης και η) στην εξυπηρέτηση μετόχων και τις εταιρικές ανακοινώσεις. Παρακάτω και σύμφωνα με την Κωδικοποίηση νομοθεσίας εταιρικής διακυβέρνησης (2011) του ΣΕΒ, θα κάνουμε μια σύντομη ανάλυση των παραπάνω θεματικών.

A) Εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας

Ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας στις ελληνικές επιχειρήσεις, ισχύει σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ.1 του Ν.3016/2002. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διαθέτουν εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας κατά την διαδικασία υποβολής αίτησης για συμμετοχή μέσω μετοχών ή άλλων αξιών σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά. Ο συγκεκριμένος κανονισμός καταρτίζεται μετά από απόφαση του Δ.Σ και συμπεριλαμβάνει τα κάτωθι:

α) τον τρόπο που διαρθρώνονται οι υπηρεσίες της εταιρίας καθώς και τα αντικείμενα τους αλλά και η σχέση τους με την διοίκηση. Προβλέπονται τουλάχιστον υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου, εξυπηρέτησης μετόχων και εταιρικών ανακοινώσεων

β) τις αρμοδιότητες των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ

γ) τις διαδικασίες πρόσληψης αλλά και αξιολόγησης των διευθυντικών στελεχών

δ) τις διαδικασίες παρακολούθησης όλων των συναλλαγών που πραγματοποιούν τα πρόσωπα που απασχολεί η εταιρία με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών αλλά και άλλων προσώπων σύμφωνα με το άρθρο 42^ε παρ. 5 του κ. ν 2190/1920, οι οποίες και σχετίζονται με κινητές αξίες που είναι υπό διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά και ενδέχεται να αφορούν πελάτες ή προμηθευτές της εταιρίας.

ε) τις διαδικασίες δημόσιας γνωστοποίησης συναλλαγών που πραγματοποιούνται από διευθυντικά στελέχη και οι οποίες ορίζονται στην νομοθεσία

στ) και τέλος τους κανόνες αυτούς που διέπουν τις συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων εταιριών όπως και την γνωστοποίηση αυτών στους μετόχους και τα συλλογικά όργανα του οργανισμού (τα παραπάνω προβλέπονται και στο άρθρο 3 ΕΚ 5/204/14-11-2000)

B. Διοικητικό Συμβούλιο

Οργάνωση του Δ.Σ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.1 του Ν.3016/2002, το Δ.Σ αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Τα πρώτα έχουν ως κύρια ενασχόληση την καθημερινή οργάνωση ζητημάτων διοίκησης ενώ τα δεύτερα με την προαγωγή όλων των θεμάτων που αφορούν την εταιρία. Τα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να αποτελούν τουλάχιστον το 1/3 του συνολικού αριθμού μελών και να υπάρχουν τουλάχιστον δυο ανεξάρτητα μέλη πράγμα μη υποχρεωτικό. Είναι άξιο να σημειωθεί πως η ιδιότητα των μελών ορίζεται από το Δ.Σ ενώ τα ανεξάρτητα από την Γ.Σ. Το άρθρο 4 παρ.1 του Ν.3016/2002 αναφέρει πως τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ οφείλουν κατά την διάρκεια της θητείας του να μην έχουν στην κατοχή τους μετοχές που να υπερβαίνουν το 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας και να μην έχουν σχέση εξάρτησης με την ίδια ή κάποιο συνδεδεμένο πρόσωπο. Η σχέση εξάρτησης καθορίζεται όταν κάποιο μέλος τους Δ.Σ έχει επιχειρηματική ή άλλη σχέση με την εταιρία όπως αναφέρει ο Ν.2190/1920 (42^ε παρ.5), είναι πρόεδρος ή διοικητικό στέλεχος της εταιρίας ή συμμετέχει ως μέλος σε συνδεδεμένη επιχείρηση, έχει συγγένεια μέχρι δευτέρου βαθμού είτε είναι σύζυγος εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ κ.α., και τέλος έχει διοριστεί σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ.3 του Ν.2190/1920.

Ο Ν.2190/1920 καθόριζε και την δημοσίευση των στοιχείων διορισμού ή για οποιονδήποτε λόγω παύσης των προσώπων που ασκούν την διοίκηση στην εταιρία, που εκπροσωπούν από κοινού ή μεμονωμένα την εταιρία αλλά και αυτών που έχουν ως αρμοδιότητα την άσκηση τακτικού ελέγχου. Ακόμη, ο Ν.3016/2002 (άρθρο 4, παρ.3) αναφέρει πως προκειμένου να ελεγχθεί η εταιρία ότι εφαρμόζει τις διατάξεις τις νομοθεσίας οφείλει εντός 20 ημερών από την συγκρότηση του Δ.Σ να καταθέσει στην επιτροπή κεφαλαιαγοράς το πρακτικό της Γ.Σ με τις σχετικές αποφάσεις εκλογής μελών καθώς και του Δ.Σ.

Γ. Υποχρεώσεις-Καθήκοντα μελών Δ.Σ

Το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν.3016/2002, αναφέρει πως ο κύριος ρόλος του Δ.Σ είναι η συνεχής προσπάθεια ενίσχυσης της μακροχρόνιας αξίας της εταιρίας και η υπεράσπιση των συμφερόντων της. Το άρθρο 4 παρ.3 του νόμου ορίζει πως τα ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ έχουν το δικαίωμα να καταθέσουν από κοινού ή ανεξάρτητα, εκθέσεις προς την τακτική ή έκτακτη Γ.Σ. Επίσης, στο άρθρο 7 παρ. 3 γίνεται λόγος περί ορισμού εσωτερικών ελεγκτών της εταιρίας από το Δ.Σ, ενώ στο άρθρο 7 παρ. 2 αναγράφεται πως ένα έως τρία μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ επιβλέπουν τους ελεγκτές. Η εταιρία στο σύνολο της όπως και τα μέλη του Δ.Σ, οφείλουν να διευκολύνουν τις εργασίες των εσωτερικών ελεγκτών και να παρέχουν οποιαδήποτε

πληροφορία είναι χρήσιμη προς αυτή την κατεύθυνση (άρθρο 7 παρ.4). Αναφορικά με τους εσωτερικούς ελεγκτές, το άρθρο 22 παρ. 3 του κ.ν 2190/1920, σημειώνει πως το καταστατικό επιτρέπεται να ορίζει εξουσίες διαχείρισης του οργανισμού σε ένα ή περισσότερα μέλη ή μη του Δ.Σ πράγμα που ισχύει έχοντας και υποχρεωτικό χαρακτήρα στην τοποθέτηση εσωτερικών ελεγκτών εφόσον δεν το απαγορεύει η νομοθεσία. Τα πρόσωπα αυτά εάν προβλέπεται στο καταστατικό έχουν το δικαίωμα να ορίσουν τρίτα πρόσωπα στην άσκηση εξουσιών της εταιρίας. Το άρθρο 22^α παρ. 1^α του κ.ν 2190/1920 τονίζει πως τα μέλη του Δ.Σ έχουν την ευθύνη της σύνταξης των ετησίων λογαριασμών, ετησίων εκθέσεων, δηλώσεων εταιρικής διακυβέρνησης τα οποία θεσπίστηκαν με τον κανονισμό (ΕΚ) 1606/2002.

Δ. Συγκρούσεις και Αμοιβές

Στο άρθρο 2 παρ. 2 του Ν.3016/2002 καθώς και στο άρθρο 22^α παρ.3^α του κ.ν 2190/1920 τα μέλη του Δ.Σ απαγορεύεται να επιδιώκουν συμφέροντα που έρχονται σε αντιπαράθεση με τους στόχους της εταιρίας. Ακόμη, οφείλουν να ενημερώσουν έγκαιρα στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ τα ίδια συμφέροντα που ενδέχεται να προκύψουν μέσω συναλλαγών στην εταιρία. Όσον αφορά τις αμοιβές, το άρθρο 24 παρ.2,3 του κ.ν 2190/1920 αναφέρει πως οι αμοιβές καθορίζονται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών αφαιρώντας τις κρατήσεις αποθεματικού και του απαιτούμενου ποσού τακτικού μερίσματος. Οποιαδήποτε άλλη αμοιβή ή αποζημίωση που δεν υπάγεται στα παραπάνω, θεωρείται πως επιβαρύνει την ίδια την εταιρία εκτός εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση από την τακτική Γ.Σ. Επιπροσθέτως, το Δ.Σ είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό των αμοιβών στα διευθυντικά στελέχη, του εσωτερικούς ελεγκτές καθώς και την ευρύτερη πολιτική του οργανισμού. Οποιοσδήποτε άλλες αμοιβές σε μη εκτελεστικά μέλη, ορίζονται από τον Ν.2190/1920 και είναι ανάλογες με τον χρόνο απασχόλησης του κάθε ενός.

Ε. Επιτροπή ελέγχου-Εσωτερικός έλεγχος

Σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν.3693/2008, οι εταιρίες υποχρεούνται να διαθέτουν επιτροπή ελέγχου η οποία να αποτελείται από τουλάχιστον δυο μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο του οργάνου διοίκησης της. Πρέπει να σημειωθεί πως όλα τα μέλη ορίζονται από την τακτική Γ.Σ της εταιρίας και το ανεξάρτητο οφείλει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής. Οι υποχρεώσεις της παραπάνω επιτροπής είναι οι εξής:

1) παρακολούθηση διαδικασίας χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, 2) παρακολούθηση ορθής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων καθώς και μονάδων εσωτερικών ελεγκτών, 3) παρακολούθηση υποχρεωτικού ελέγχου των ατομικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων, 4) παρακολούθηση ζητημάτων που άπτονται της διατήρησης αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας του νόμιμου ελεγκτή ή γραφείου, οι οποίοι και οφείλουν να αναφέρουν στην επιτροπή ελέγχου οποιοδήποτε ζήτημα που έχει να κάνει με την πορεία και τα αποτελέσματα του υποχρεωτικού ελέγχου και παράλληλα να επιδιώκει βελτιστοποίηση του συστήματος και των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται.

Το άρθρο 7 του Ν.3016/2002 αναφέρει πως αποτελεί προϋπόθεση η ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου για την εισαγωγή των μετοχών ή άλλων αξιών σε οργανωμένη αγορά, η διενέργεια του οποίου πραγματοποιείται από ειδική υπηρεσία της εταιρίας. Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι ανεξάρτητοι και εποπτεύονται από τρία μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Επίσης, ορίζονται από το Δ.Σ και έχουν αποκλειστική απασχόληση, πράγμα που σημαίνει πως δεν μπορούν άλλα διευθυντικά στελέχη είτε συγγενείς έως β βαθμού, να κατέχουν αυτές τις αρμοδιότητες. Όπως προαναφέραμε και στην αρχή του κεφαλαίου, το Δ.Σ οφείλει να συνεργάζεται με τον εσωτερικό ελεγκτή και να του παρέχει οποιαδήποτε πληροφορία χρειάζεται για να πραγματοποιεί ορθά την εργασία του. Το άρθρο 8 του Ν.3016/2002 αναφέρει τις κάτωθι αρμοδιότητες των εσωτερικών ελεγκτών: 1) παρακολούθηση, εφαρμογή και τήρηση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας της εταιρίας, του καταστατικού καθώς και της νομοθεσίας που αφορά τον οργανισμό, 2) αναφορά και ενημέρωση στο Δ.Σ οποιασδήποτε περίπτωσης σύγκρουσης συμφερόντων μελών με τα συμφέροντα της εταιρίας, 3) ενημέρωση τουλάχιστον μια φορά κάθε τρεις μήνες το Δ.Σ αναφορικά με τους διενεργούμενους ελέγχους και παρουσία στις τακτικές Γ.Σ των μετόχων, 4) παροχή οποιασδήποτε πληροφορίας έχει δημιουργηθεί από τους ελέγχους μετά από έγκριση του Δ.Σ, ζητηθεί από άλλες εποπτευόμενες αρχές. Επιπροσθέτως και σύμφωνα με το άρθρο 4 της απόφασης ΕΚ 5/204/14-11-20 στις αρμοδιότητες συμπεριλαμβάνονται και οι κάτωθι: 1) έλεγχος τήρησης των παραπάνω αναγραφόμενων υποχρεώσεων, 2) έλεγχος τήρησης δεσμεύσεων που εμπεριέχονται στα ενημερωτικά δελτία και επιχειρηματικά σχέδια της εταιρίας όσον αφορά κεφάλαια τα οποία αντλήθηκαν από το χρηματιστήριο, 3) έλεγχος νομιμότητας αμοιβών, 4) έλεγχος των σχέσεων αλλά και συναλλαγών της εταιρίας σε σχέση με συνδεδεμένες σε αυτή εταιρίες, καθώς και με εταιρίες στο κεφάλαιο των οποίων συμμετέχουν με ποσοστό τουλάχιστον 10% μέλη του Δ.Σ ή μέτοχοι.

ΣΤ. Σχέσεις των μετόχων

Το άρθρο 17 του Ν.3556/2007 αναφέρει πως ο εκδότης των μετοχών που έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά είναι ο υπεύθυνος για την διασφάλιση και ίση μεταχείριση όλων των μετοχών που βρίσκονται στην ίδια θέση, ομοίως και για τους χρεωστικούς τίτλους. Ακόμη, ο εκδότης είναι αρμόδιος για την διευκόλυνση σε πρόσβαση οποιασδήποτε πληροφορίας έχει να κάνει με τις μετοχές για τους κατόχους αυτών όπως και για την διασφάλιση και ακεραιότητα των στοιχείων τους. Οι κύριες μέριμνες ως προς την διευκόλυνση πληροφοριών προς τους κατόχους μετοχών είναι οι εξής: 1) παροχή πληροφοριών σχετικά με την ημερήσια διάταξη Γ.Σ, τόπο, ημερομηνία, ώρα, δικαιώματα ψήφου, αριθμός μετοχών και δικαίωμα ψήφου μετόχων σε Γ.Σ, 2) την διανομή σε έντυπη μορφή πληρεξούσιου προς κάθε πρόσωπο με δικαίωμα ψήφου καθώς και σε ηλεκτρονική μορφή (κατά περίπτωση), 3) ορισμός εντολοδόχου πιστωτικού ιδρύματος ή επενδυτικής υπηρεσίας μέσω του οποίου οι μέτοχοι μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματα τους, 4) δημοσίευση ανακοινώσεων που αφορούν τα ποσά μερισμάτων, έκδοση νέων μετοχών, τρόπους διανομής, ακύρωσης ή διαγραφής. Επιπροσθέτως είναι άξιο να σημειωθεί πως στον Ν.3556/2007 αναφέρεται και το δικαίωμα παροχής ενημέρωσης μέσω ηλεκτρονικών μέσων υπό την προϋπόθεση ότι έχει υπάρξει απόφαση από την Γ.Σ. Ακόμη ορίζονται οι περιπτώσεις που αφορούν την ενημέρωση των μετόχων για αποφάσεις ή προσκλήσεις της εταιρίας τόσο μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας όσο και από την επίσημη ιστοσελίδα. Για τα παραπάνω οι μέτοχοι πρέπει να έχουν συμφωνήσει και να έχουν συναινέσει (άρθρο 10 Ν.3556/2007, άρθρο 26 Ν.2190/1920). Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, στις πληροφορίες που αναγράφονται στην πρόσκληση συμπεριλαμβάνονται επίσης τα δικαιώματα των μετόχων και η ημερομηνία μέχρι την οποία μπορούν να ασκηθούν, η διαδικασία άσκησης των δικαιωμάτων δια αντιπροσώπου στοιχεία τα οποία προβλέπονται και στο καταστατικό της εταιρίας, διαδικασίες άσκησης ψήφου δια ζώσης ή μέσω αλληλογραφίας, τον τόπο που είναι διαθέσιμες οι παραπάνω πληροφορίες καθώς και την ονομασία του ιστότοπου που δημοσιεύονται (άρθρα 27-28 Ν.2190/1920). Τέλος, το άρθρο 27 του Ν.2190/1920 αναφέρει πως από την ημέρα της δημόσιας πρόσκλησης μέχρι την ημέρα διεξαγωγής της Γ.Σ αναρτώνται στην επίσημη ιστοσελίδα της εταιρίας τουλάχιστον η πρόσκληση, ο συνολικός αριθμός των μετοχών και τα δικαιώματα ψήφου των μετόχων και τα έντυπα που χρειάζονται για την άσκηση δικαιώματος ψήφου δια αντιπροσώπου. Εάν δεν υπάρχει πρόσβαση μέσω διαδικτύου για κάποιον από τους μετόχους, η εταιρία οφείλει να αποστείλει σε έντυπη μορφή και ταχυδρομικώς ότι χρειαστεί, πληροφορίες που εμπεριέχονται στο καταστατικό της εταιρίας.

Ζ. Δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης

Το άρθρο 10 του Ν.3606/2007 και σύμφωνα με την ευρωπαϊκή οδηγία 2004/39/ΕΚ του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και συμβουλίου, οι εισηγμένες εταιρίες σε οργανωμένη αγορά, οφείλουν να συμπεριλαμβάνουν στην ετήσια έκθεση διαχείρισης και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ως ειδικό τμήμα με τις εξής τουλάχιστον πληροφορίες: 1) ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρία καθώς και ο τρόπος που είναι δημοσιευμένο το κείμενο, 2) οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρία καθώς και ο τρόπος που είναι δημοσιευμένες, 3) περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζει η εταιρία, 4) όλα τα στοιχεία που αφορούν προτάσεις εξαγοράς εφόσον η εταιρία υπάγεται βάσει νόμου σε τέτοιο καθεστώς, 5) στοιχεία αναφορικά με τον τρόπο λειτουργίας της Γ.Σ καθώς και τα δικαιώματα των μετόχων, 6) τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ καθώς και όλων των επιμέρους επιτροπών και εποπτευόμενων τμημάτων. Είναι άξιο να σημειωθεί πως η νομοθεσία ορίζει την υποβολή έγγραφης αναφοράς και αιτιολόγησης από πλευράς της εταιρίας σε περίπτωση απόκλισης από τον συγκεκριμένο κώδικα που έχει επιλέξει να εφαρμόζει.

Η. Εξυπηρέτηση μετόχων-Εταιρικές ανακοινώσεις

Η κάθε είδους εξυπηρέτηση μετόχων στα πλαίσια της εταιρίας είναι ιδιαιτέρως σημαντική. Αυτό τον ρόλο λαμβάνει η ύπαρξη τμήματος εξυπηρέτησης μετόχων, ενός τμήματος που έχει και την ευθύνη επικοινωνίας με το χρηματιστήριο. Αυτή η διάταξη εισήχθη στην ελληνική νομοθεσία μέσω της ευρωπαϊκής οδηγίας ΕΚ 5/204/14-11-20 και ορίζει: 1) ενημέρωση των μετόχων αναφορικά με την διανομή μερισμάτων, έκδοσης νέων μετοχών, διανομής, εγγραφής, παραιτήσεως και μετατροπής κ. α, 2) πληροφορίες σχετικά με τις Γ.Σ, 3) απόκτηση ιδίων μετοχών ή ακύρωση τους. Όσον αφορά το τμήμα εταιρικών ανακοινώσεων, αυτό αναφέρεται στο άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας, και προβλέπει πως κάθε εταιρία είναι υποχρεωμένη να διαθέτει αρμόδιο τμήμα στο οποίο να παρέχονται ανακοινώσεις και να υπάρχει επικοινωνία τόσο με την επιτροπή κεφαλαιαγοράς όσο και με το χρηματιστήριο. Επίσης, εφόσον η εταιρία συμμετέχει και σε ξένες αγορές, πρέπει οι ανακοινώσεις που δημοσιεύει να ανταποκρίνονται σε αυτές.

2.3 Ελληνικός κώδικας Ε.Δ (ΕΚΕΔ)

Ο Ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης αποτέλεσε άλλο ένα βήμα στην προσπάθεια μεταρρύθμισης της ελληνικής νομοθεσίας έως και σήμερα, ωθώντας όλο και πιο κοντά στα ευρωπαϊκά πρότυπα αλλά και παγκόσμια πρότυπα διακυβέρνησης. Ο ΕΚΕΔ ήταν μια πρωτοβουλία που ξεκίνησε ο ΣΕΒ και εν συνεχεία τροποποιήθηκε από το ελληνικό συμβούλιο εταιρικής διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) τον Ιούνιο του 2013. Η ίδρυση του ΕΣΕΔ δρομολογείται ένα χρόνο πριν, το 2012, και πραγματοποιήθηκε μετά από σύμπραξη των Ελληνικών Χρηματιστηρίων και του ΣΕΒ, με βασικό γνώμονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω εφαρμογής ενός κοινού κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ, 2013). Πρωταρχικός στόχος του κώδικα είναι η δημιουργία ενός πρακτικού, κατανοητού και εφαρμόσιμου συστήματος αναφοράς για τις εισηγμένες εταιρίες μέσω της εκπαίδευσης και καθοδήγησης των Δ.Σ σε ζητήματα καλών πρακτικών διακυβέρνησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η δημιουργία του κώδικα έδωσε την δυνατότητα στις εταιρίες να είναι πιο αποφασισμένες ως προς τα συμφέροντα που υπηρετούν αλλά και να αιτιολογούν διατάξεις στις οποίες φέρουν αντιρρήσεις και δεν επιθυμούν να εφαρμόσουν. Το ευρύ φάσμα των ελληνικών επιχειρήσεων ανάγκασε την «διάσπαση» του κώδικα σε δυο επιμέρους μέρη. Το πρώτο αναφέρεται σε γενικές αρχές και αφορά όλες τις επιχειρήσεις, εισηγμένες και μη, ενώ το δεύτερο σε ειδικές διατάξεις, αποκλειστικά για εισηγμένες. Και τα δυο αποτελούν γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για τις επιχειρήσεις που όμως η εφαρμογή τους θα συνδράμει στην μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας και του επιπέδου οργάνωσης τους. Οι γενικές αρχές συνδέονται με τις ειδικές, οι οποίες με την σειρά τους αναπτύσσουν τις πρώτες και καθοδηγούν την εφαρμογή τους στα πλαίσια του ιδιοκτησιακού και ρυθμιστικού πλαισίου και συνιστούν τα μέρη και τις διατάξεις του Ν.3873/2010 (ΕΚΕΔ, 2013). Στην παρούσα εργασία θα σταθούμε στην καταγραφή των γενικών αρχών αλλά και στην αποτύπωση συγκεκριμένων ειδικών διατάξεων, εξαιρέσεων και παραβλέψεων, προσβλέποντας στην κατανόηση της εξέλιξης και σειράς προσθηκών στην ελληνική νομοθεσία αλλά και πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Γενικές αρχές

Στις γενικές αρχές δίνονται πολλές οδηγίες για το πως πρέπει να λειτουργεί το Δ.Σ. Ξεκινώντας είναι άξιο να αναφερθεί πως οι οδηγίες προάγουν τον ηγετικό ρόλο του Δ.Σ προς όφελος τόσο της εταιρίας όσο και όλων των ενδιαφερόμενων μερών συμπεριλαμβανομένων

και των μετόχων της μειοψηφίας. Στις βασικές αρμοδιότητες του Δ.Σ πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σύμφωνα με τον ελληνικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ, 2013) τα εξής: 1) έγκριση μακροπρόθεσμης στρατηγικής και λειτουργικών στόχων της εταιρίας, 2) έγκριση ετησίου προϋπολογισμού και επιχειρησιακού σχεδίου, 3) την επιλογή και αντικατάσταση της εκτελεστικής εξουσίας της εταιρίας όποτε αυτό απαιτηθεί για την προώθηση των συμφερόντων της, 4) τον έλεγχο απόδοσης της ανώτατης διοίκησης και εναρμόνισης των κάθε είδους μισθών ανώτατων στελεχών σύμφωνα με τα συμφέροντα της εταιρίας, 5) διασφάλιση αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων καθώς και στοιχείων της εταιρίας (και γενικά όσων δημοσιεύονται), 6) συνεχή αφύπνιση όσον αφορά ζητήματα συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ μελών του Δ.Σ όπως και της διοίκησης της εταιρίας αλλά και εύρεση τρόπων-διαδικασιών επίλυσης τους, προασπίζοντας την διαφάνεια και διασφάλιση των εταιρικών συμφερόντων, 7) ύπαρξη αποτελεσματικής διαδικασίας κανονιστικής συμμόρφωσης της εταιρίας, 8) λήψη αποφάσεων που αφορούν την διασφάλιση και σωστή εφαρμογή των κανόνων διοίκησης αλλά και λήψης αποφάσεων της εταιρίας, 9) εφαρμογή και τήρηση αξιών στην εταιρία οι οποίες να διέπουν όλα τα στελέχη και μέλη της.

Το ιδιοκτησιακό καθεστώς είναι αυτό που συνδέεται με το μέγεθος και την σύνθεση του Δ.Σ, με στόχο την αποτελεσματικότητα του σε κάθε περίπτωση. Η δίκαιη μεταχείριση όλων των ενδιαφερόμενων μερών όπως σημειώθηκε και παραπάνω, η διασφάλιση της ακεραιότητας του συμβουλίου αλλά και η ποικιλομορφία των μελών τους, είναι ιδιαίτερος σημαντικός. Ο λόγος είναι πως με την εξασφάλιση των άνωθεν στοιχείων, είναι εφικτή η ύπαρξη διαφορετικών απόψεων, εμπειριών, ικανοτήτων, δεξιοτήτων των μελών πράγμα που δημιουργεί προϋποθέσεις άμεση εξυπηρέτηση των εταιρικών στόχων καθώς έτσι αυξάνονται οι δεξαμενές προσόντων καθώς και η ανταγωνιστικότητα, παραγωγικότητα, καινοτομία του οργανισμού (ΕΚΕΔ, 2013).

Τα μέλη του Δ.Σ οφείλουν να είναι πιστά στις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρίας, προσπαθώντας συνεχώς να διαχωρίζουν τις προσωπικές τους επιδιώξεις από τις εταιρικές και να μην της διασταυρώνουν σε καμία των περιπτώσεων. Ακόμη είναι σημαντικό να διαφυλάττουν την ασφάλεια των μη δημοσίως αναρτηθέντων πληροφοριών της εταιρίας και να μην δημιουργούν οποιαδήποτε σύγκρουση μέσω κατοχής θέσεων στο Δ.Σ ή συμμετοχής χωρίς την έγκριση της Γ.Σ σε συμβούλιο άλλης εταιρίας. Τα μέλη πρέπει να επιδιώκουν την ενεργή συμμετοχή τους σε όλες τις συνεδρίες του Δ.Σ αλλά και στις επιμέρους επιτροπές που ενδέχεται να είναι μέλη. Αναφορικά με την ανάδειξη τους, πρέπει να πραγματοποιείται με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια, διάγοντας την μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης. Από την

πλευρά της η διοίκηση είναι υπεύθυνη για την άμεση και σωστή πληροφόρηση για την διεξαγωγή των συνεδριών έτσι ώστε να υπάρχει πάντοτε απαρτία και τα μέλη να μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντα και δικαιώματα τους (ΕΚΕΔ, 2013).

Στις γενικές αρχές δε θα μπορούσαν να μην συγκαταλέγονται ζητήματα αξιολόγησης και εσωτερικού ελέγχου. Τα μέλη του Δ.Σ πρέπει να αξιολογούνται σε τακτική βάση με στόχο την καταγραφή της αποτελεσματικότητας τους όπως και της ορθής εκπλήρωσης των καθηκόντων τους. Το Δ.Σ ως σώμα οφείλει να παρουσιάζει στους μετόχους και το κοινό, την θέση της επιχείρησης, τις μελλοντικές προοπτικές και την ορθότητα των εταιρικών ανακοινώσεων. Ακόμη, πρέπει να διατηρεί ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου με σκοπό την διασφάλιση της προστασίας όλων των περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας όπως και της σωστής εφαρμογής εταιρικής στρατηγικής (ΕΚΕΔ, 2013). Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο που εμπεριέχεται στις γενικές αρχές όπως εκπονήθηκαν από το σχέδιο του ελληνικού κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (2013), είναι οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ, οι οποίες θα πρέπει να στοχεύουν στην διατήρηση των στελεχών στην επιχείρηση αλλά και προσέλκυση νέων ικανών. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω μισθολογικής επιβράβευση σε αυτούς που το αξίζουν, βάσει των προσόντων και της ικανότητας τους να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στις θέσεις τους αλλά και την διασφάλιση των συμφερόντων της εταιρίας. Τέλος, το Δ.Σ είναι υπεύθυνο για την ενημέρωση τόσο των στελεχών όσο και των μελών του συμβουλίου για οποιοδήποτε ζήτημα αφορά την επιχείρηση και ιδίως τους μετόχους που έχουν στην κατοχή τους μετοχές με μακροπρόθεσμες προοπτικές. Άλλη μια αρμοδιότητα του Δ.Σ είναι η σωστή προετοιμασία της Γ.Σ, διασφαλίζοντας με την χρήση ορθών μέσων και πρακτικών, την ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων μερών για την ημερήσια διάταξη, τα δικαιώματα κ. α κυρίως των μετόχων μειοψηφίας, αλλοδαπών είτε ανθρώπων που βρίσκονται σε απομακρυσμένα μέρη (ΕΚΕΔ, 2013).

Ειδικές διατάξεις

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο παραπάνω κώδικας εμπεριέχει και κάποιες ειδικές διατάξεις, εξαιρέσεις και περιορισμούς που είναι σημαντικές να αποτυπωθούν. Αρχικά, ο ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης ορίζει πως οι μικρότερες σε μέγεθος εισηγμένες επιχειρήσεις που επιλέγουν να εφαρμόζουν το εν λόγω κώδικα, πρέπει να τηρούν τόσο τις ειδικές όσο και τις γενικές αρχές. Ο βασικός λόγος ύπαρξης εξαιρέσεων για αυτές τις επιχειρήσεις έγκειται στο γεγονός πως θα καθίσταντο δύσκολο να εφαρμόσουν κάποιες

πρακτικές λόγω δυσανάλογου χρόνου και κόστους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην αποτελεί υποχρεωτικό από τις επιχειρήσεις αυτές: α) στο Δ.Σ τους να συμμετέχουν τουλάχιστον δυο εκτελεστικά μέλη με στόχο να υπάρξει ισορροπία μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών, β) να μην υπάρχει ρητή θέσπιση από το καταστατικό της επιχείρησης, του διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων του προέδρου του Δ.Σ από τον διευθύνων σύμβουλο, γραπτώς και με γνωστοποίηση στους μετόχους. Το ίδιο ισχύει και για τις επιχειρήσεις που ο ρόλος του προέδρου συγχέεται με αυτόν του διευθύνοντα σύμβουλου. Όσον αφορά την αξιολόγηση του προέδρου, γ) δεν είναι υποχρεωτικό να πραγματοποιείται από το Δ.Σ σε μια διαδικασία που συμμετέχει ο ανεξάρτητος αντιπρόεδρος ή άλλο εκτελεστικό μέλος ελλείψει του. Τέλος, η ανάδειξη των υποψηφιοτήτων δ) δεν είναι υποχρεωτικό να γίνεται μέσω επιτροπής που να εμπεριέχει τουλάχιστον 3 μέλη και να συμπεριλαμβάνονται στην επιτροπή ελέγχου τουλάχιστον 3 μέλη, ομοίως και στην επιτροπή αμοιβών καθώς και η πληροφόρηση αναφορικά με την Γ.Σ δεν χρειάζεται να είναι μεταφρασμένη στην αγγλική (ΕΚΕΔ, 2013).

Απουσία νομοθετικού πλαισίου

Παρόλο που η Ελλάδα πραγματοποίησε αρκετά βήματα μπροστά με την εκπόνηση του ελληνικού κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης το 2013, ωστόσο δημιούργησε και περισσότερες απαιτήσεις για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων καθώς και αρκετές παραλείψεις. Μερικές από αυτές μπορούν να καταγραφούν μέσα από την ανάλυση των πρακτικών του ελληνικού κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που παρουσιάζονται στο τέλος του κώδικα και είναι ιδιαίτερες σημαντικές να γνωρίζουμε. Αυτές οι παραλείψεις όπως θα δούμε και στην συνέχεια, αποτέλεσαν και το έναυσμα για περισσότερες μεταρρυθμίσεις στο ζήτημα της διακυβέρνησης που έλαβαν χώρα τόσο από το 2014 και μετέπειτα αλλά κυρίως με τον Ν.4548/2018 όπως και την πιο πρόσφατη νομοθεσία Ν. 4706/2020.

Σύμφωνα με τον ελληνικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (Παράρτημα V), υπήρξε απουσία νομοθετικού πλαισίου έως και το 2013 σε ζητήματα που αφορούν: 1) δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ως προς την πολιτική ποικιλομορφίας και το ποσοστό εκπροσώπησης φύλου, 2) ρητή θέσπιση από το Δ.Σ των αρμοδιοτήτων του προέδρου αλλά και γραπτή γνωστοποίηση στους μετόχους, 3) την μέριμνα του προέδρου για την συμμετοχή των μη εκτελεστικών μελών στο Δ.Σ, 4) τον διορισμό από το Δ.Σ ανεξάρτητου προέδρου όταν ο πρόεδρος και ο διευθύνων σύμβουλός είναι το ίδιο πρόσωπο και όταν ο πρόεδρος είναι εκτελεστικός, 5) τις αρμοδιότητες του ανεξάρτητου αντιπροέδρου, 6) ειδική αναφορά που έχει

να κάνει με την αίτηση εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και την επαρκή πληροφόρηση από το Δ.Σ ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρίας, των μελών για το παραπάνω, 7) απαίτηση έγκρισης διορισμού εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ ως μη εκτελεστικό σε συνδεδεμένη εταιρίας, 8) υποβολή από το Δ.Σ στην Γ.Σ επιπρόσθετων εγγράφων για τα υποψήφια μέλη προς εκλογή ή επανεκλογή, 9) απαίτηση για παραίτηση των εκτελεστικών μελών από το Δ.Σ μετά το πέρας των καθηκόντων τους, 10) τις αρμοδιότητες της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων, την χρηματοδότηση, την σύνθεση καθώς και την δυνατότητα μια επιτροπή να αναλαμβάνει την ανάδειξη και καθορισμό αμοιβής των μελών 11) την υποστήριξη του Δ.Σ από εταιρικό γραμματέα και τον καθορισμό αρμοδιοτήτων του, 12) την τήρηση των πρακτικών από τον εταιρικό γραμματέα, 13) την ενημέρωση των νέων μελών και επιμόρφωση τους για θέματα νομοθεσίας, κινδύνων και επιχειρηματικών σχεδίων οποιαδήποτε στιγμή από την διοίκηση, 14) δικαίωμα του Δ.Σ για χρήση ανεξάρτητων συμβούλων αλλά και επαρκών πόρων για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, με δαπάνες της εταιρίας, 15) αξιολόγηση του Δ.Σ κάθε δυο χρόνια και συνάντηση των μη εκτελεστικών μελών για αξιολόγηση και καθορισμό μισθών, 16) σύγκληση της επιτροπής ελέγχου τουλάχιστον 4 φορές καθ'έτος, γραπτός καθορισμός των καθηκόντων της στον κανονισμό λειτουργίας της εταιρίας και δυνατότητα χρήσης εξωτερικών συμβούλων-χρηματοδότησης της, 17) σύσταση και καθορισμός επιτροπής αμοιβών και δυνατότητα χρήσης εξωτερικών συμβούλων, 18) δημοσίευση υποψηφίων μελών της Γ.Σ στην ιστοσελίδα μαζί με τα βιογραφικά τους, καθώς και παρουσία όλων των μελών και του εταιρικού γραμματέα για την ορθή ενημέρωση των μετόχων (ΕΚΕΔ, 2013).

2.4 Οι Ν.4548/18 και 4706/20

Η καταγραφή της εξέλιξης ενός νομοθετικού πλαισίου δεν είναι μια εύκολη διαδικασία. Χρειάζεται ειδικευμένες γνώσεις και πολύ μελέτη. Μέχρι αυτό το σημείο έχουμε αποτυπώσει σημαντικές «στάσεις» στο ζήτημα της αναμόρφωσης του νομοθετικού πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα, χωρίς αυτό να σημαίνει πως δεν έχουμε παραβλέψει άλλα επίσης σημαντικά σημεία. Ο ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης αποτέλεσε ένα από αυτά γεγονός που είναι ορατό στις νεότερες ισχύουσες νομοθεσίες. Συνοπτικά, από το 2013 και έπειτα είχαμε πληθώρα νόμων που αναφέρθηκαν στην εταιρική διακυβέρνηση όπως οι Ν. 4172/13, Ν.4308/14, το Π.Δ 142/17, Ν.4334/15, Ν.4364/16. Αυτό που θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε μέσω της επισκόπησης που καταγράφουμε, είναι η εξέλιξη του νομοθετικού

πλαίσιου μέσω της σύγκρισης διατάξεων και άρθρων των πιο πρόσφατων νόμων που αναφέρονται στην εταιρική διακυβέρνηση και συγκεκριμένα τους Ν. 4548/18 και 4706/20.

Βασικά σημεία Ε.Δ Ν.4548/18

Ο Ν.4548/18 είναι άλλος ένας νόμος που στοχεύει στην αντιμετώπιση κινδύνων προερχόμενων από την διαχείριση εταιρικών υποθέσεων από διοικητές με τρόπο που δεν ανταποκρίνεται στα συμφέροντα της εταιρίας. Αναφέρεται τόσο σε συγκεκριμένους κανόνες όσο και σε ευθύνες, αρμοδιότητες και εξουσίες των οργάνων διοίκησης. Η αποτελεσματική διοίκηση είναι ο σκοπός χωρίς να προωθούνται μεμονωμένα συμφέροντα αλλά να προάγεται το εταιρικό. Η νομοθεσία εμπεριέχει το πως πρέπει να είναι οι σχέσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών στην εταιρία αλλά και ένα συνδυασμό νομοθεσίας και μη δεσμευτικών κανόνων (soft law). Υπάρχουν επίσης νόμοι και συστάσεις όπως και κώδικες σε εθνικό και ενωσιακό δίκαιο οι οποίες υποστηρίζονται μέσω της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης. Σύμφωνα με το ελληνικό συμβούλιο εταιρικής διακυβέρνησης (2019), ο νόμος εφαρμόζει ένα μικτό σύστημα και πραγματοποιείται μια τριχοτόμηση. Πιο αναλυτικά, ο Ν.4548/18 αναφέρεται στην σύνθεση/υποχρεώσεις/ευθύνη Δ.Σ, επιπροσθέτως έχουμε εναρμόνιση με την οδηγία της Ε.Ε 2013/34/ΕΕ περί συμμόρφωσης ή αιτιολόγησης, διατήρηση των εποπτικών κανόνων του Ν.3016/02 (Δ.Σ, εσωτερικός έλεγχος, εσωτερικός κανονισμός) ενώ παράλληλα υπάγεται σε εποπτεία από το Ε.Κ.

Αρχικά, ο παραπάνω νόμος επέφερε τρεις σημαντικές αλλαγές στο Δ.Σ που αφορούσαν τα καθήκοντα, την ευθύνη και τις συναλλαγές με τα συνδεδεμένα μέρη. Πιο συγκεκριμένα, βασικό καθήκον του Δ.Σ είναι η διοίκηση και διαχείριση εταιρικών υποθέσεων με σκοπό την παραγωγή εταιρικού συμφέροντος (άρθρα 86,96). Η τήρηση τόσο του καταστατικού όσο και του νόμου, των νόμιμων αποφάσεων της Γ.Σ καθώς και η εποπτεία εκτέλεσης των αποφάσεων του Δ.Σ και Γ.Σ, αποτελούν ύψιστα καθήκοντα του συμβουλίου. Επίσης, το άρθρο 91 παρ.1-2, αναφέρουν πως το Δ.Σ οφείλει να ενημερώνει τα μέλη όσον αφορά τις εταιρικές υποθέσεις και προσθέτουν σε αυτό λογιστικές υποχρεώσεις πέραν των παραπάνω. Είναι άξιο να σημειωθεί ότι ο Ν.4548/18 υιοθετεί μέσω του άρθρου 97 παρ. 1 την υποχρέωση πίστεως των μελών του Δ.Σ προς την εταιρία, μη επιδίωξης ιδίων συμφερόντων που να έρχονται σε αντιπαράθεση με αυτά της επιχείρησης, επαρκούς αποκάλυψης αλλά και εχεμύθειας. Εφόσον υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων με την εταιρία, προβλέπεται η στέρηση δικαιώματος ψήφου στο μέλος, έχοντας

ως αποτέλεσμα οι αποφάσεις να λαμβάνονται από τους υπόλοιπους. Εάν δεν υπάρξει απαρτία, τα μέλη είναι υποχρεωμένα να συγκαλέσουν Γ.Σ με σκοπό την λήψη της απόφασης (άρθρο 97 παρ. 3). Η μόνη εξαίρεση αναφέρεται στην περίπτωση άσκησης αξιώσεων κατά μελών Δ.Σ με αίτημα μειοψηφίας (άρθρο 104 παρ.3). Εν συνεχεία, όσον αφορά ζητήματα ευθύνης των μελών, αυτή έγκειται όχι για οποιοδήποτε «πταίσμα» αλλά μόνο για αυτά που δημιουργούν ζημία στην εταιρία σύμφωνα με το άρθρο 102 παρ.1. Από την άλλη, καταστάσεις «μη ευθύνης» ορίζονται από τον Ν.4548/18 για πράξη ή παράλειψη που στηρίζεται σε σύννομη απόφαση της Γ.Σ, που αφορά επιχειρηματική απόφαση η οποία πραγματοποιήθηκε είτε με καλή πίστη, είτε με επαρκή πληροφόρηση ή με αποκλειστικό κριτήριο την προάσπιση συμφερόντων της εταιρίας. Σε κάθε από τις παραπάνω περιπτώσεις, κρίσιμος είναι ο χρόνος λήψης απόφασης.

Άλλο σημαντικό σημείο που έφερε ο Ν.4548/18 είναι η εταιρική αγωγή που με πιο απλά λόγια είναι η αξίωση αποζημίωσης από πλευράς της εταιρίας σε περίπτωση κατάφασης της ευθύνης. Βάσει του άρθρου 103, ο σκοπός είναι η σύνδεση της αγωγής με το εταιρικό συμφέρον και η προστασία κατ' επέκταση της εταιρικής εξουσίας. Γι' αυτό το Δ.Σ έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους μετόχους για την μη τυχόν άσκηση των αξιώσεων. Σε περίπτωση μη άσκησης, η πλειοψηφία της μειοψηφίας μπορεί να ζητήσει διορισμό ειδικού εκπροσώπου ενώ παράλληλα υπάρχει υποχρέωση άσκησης εάν το αίτημα τεθεί από την πλειοψηφία του Δ.Σ βάσει του άρθρου 104 παρ. 4. Επίσης, η ρύθμιση της εταιρικής αγωγής δεν επηρεάζει ευθύνη για άμεση ζημία μετόχων ή τρίτων. Όσον αφορά την έγκριση διαχείρισης, πραγματοποιείται με απόφαση της Γ.Σ και δεν πρόκειται για απαλλαγή από πάσης φύσεως αποζημίωσης. Η εν λόγω έγκριση αφορά την συνολική διακυβέρνηση και όχι πράξεις ή παραλείψεις που έβλαψαν την εταιρία.

Το Δ.Σ έχει ευθύνη και για ότι αφορά μετασχηματισμούς εταιριών βάσει του Ν.4548/18. Μεταξύ των υποχρεώσεων του είναι και η σύνταξη έκθεσης επί του σχεδίου σύμβασης συγχώνευσης ή διάσπασης και επί σχέσεως ανταλλαγής από Δ.Σ και υποβολής στη Γ.Σ. Τα μέλη έχουν ευθύνη απέναντι στους μετόχους για δικές τους πράξεις που δημιούργησαν ζημία στην εταιρία, πράγμα που συνιστά παράβαση καθηκόντων. Γι' αυτό το λόγο έχουν το δικαίωμα να εισάγουν τις σχετικές αξιώσεις από ειδικό εκπρόσωπο με σκοπό την μείωση του κόστους για ενάγοντες και εναγόμενους.

Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί ακόμη ένα σημαντικό στοιχείο του εν λόγω νόμου, αφού εφαρμόζεται η ευρωπαϊκή οδηγία που ορίζει αρχικά την επιλογή ενωσιακού νομοθέτη (άρθρο 20 Οδ. 2013/34/ΕΕ και άρθρο 1 παρ.2 Οδ. 2014/95/ΕΕ) και αναφέρει πως οι

εισηγμένες εταιρίες οφείλουν να δημοσιεύουν έκθεση διαχείρισης σε ειδικό τμήμα καθώς και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης με συγκεκριμένη παραπομπή στον κώδικα τον οποίο υπόκειται ή εφαρμόζει εθελοντικά. Ωστόσο έχουν το δικαίωμα στην μη εφαρμογή κώδικα με αιτιολόγηση είτε απόκλιση από κάποιο, με ενημέρωση και αιτιολόγηση (comply or explain). Επιπροσθέτως, οι εταιρίες πρέπει να εμπεριέχουν στην έκθεση διαχείρισης αναλυτικά τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιούν όπως και διαχείρισης κινδύνων. Ακόμη, να συμπεριλαμβάνουν τόσο την σύνθεση όσο και τον τρόπο λειτουργίας των διοικητικών διαχειριστικών και εποπτικών οργάνων-επιτροπών της εταιρίας καθώς και την πολιτική πολυμορφίας σύνθεσης τους. Τέλος, πρέπει να υπάρχει η γνώμη του ορκωτού ελεγκτή για το εάν η δήλωση περιλαμβάνει τα απαιτούμενα πληροφοριακά στοιχεία (ΕΣΕΔ, 2019).

Σε περίπτωση μη εφαρμογής των παραπάνω, προβλέπονται ποινικές κυρώσεις σύμφωνα με τα άρθρα 152, 179 του Ν.4548/19, όταν η δήλωση δεν περιλαμβάνει τα απαιτούμενα στοιχεία, όταν υπάρχει παράλειψη ή ελλιπής ή μερική δήλωση (κυρώσεις από το Ε.Κ). Ο έλεγχος διενεργείται τόσο από τον ορκωτό ελεγκτή όσο και τους μετόχους-επενδυτές οι οποίοι αναλαμβάνουν την τελευταία αξιολόγηση (προσαρμογή του 3016/02 όσον αφορά την αξιολόγηση στον Ν.4548/18).

Εν κατακλείδι, ο Ν.4548/18 περιλαμβάνει μια πλήρη ένταξη της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης στο εποπτικό δίκαιο σύμφωνα με την έκθεση του ελληνικού συμβουλίου εταιρικής διακυβέρνησης (2019) και αυξάνει τις απαιτήσεις που έχει η εταιρία αναφορικά με αυτή την υποχρέωση, αναφέροντας πλέον πως δεν οφείλει απλά να συμμορφωθεί αλλά να αιτιολογήσει τους λόγους που ενδέχεται να μην εφαρμόσει έναν κώδικα. Επίσης, ελέγχεται όχι απλά η δήλωση της εταιρίας αλλά και αν το περιεχόμενο ανταποκρίνεται στην λεγόμενη αρχή comply or explain. Στα σημαντικά στοιχεία δε θα μπορούσαμε να μην συγκαταλέξουμε και την καλύτερη πληροφόρηση που έχουν πλέον τόσο οι μέτοχοι και επενδυτές αλλά και η μειοψηφία εντός της εταιρίας.

Συγκριτική επισκόπηση Ν.4706/20 και Ν.4548/18

Ο νέος Ν.4706/20 ο οποίος θα έχει ισχύ από την 17/7/21 αντικαθιστά τον Ν.3016/02 και ενσωματώνει την ευρωπαϊκή οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ε.Κ και του συμβουλίου, υιοθετώντας μέτρα προς εφαρμογή του κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 (capital.gr, 2020). Σε σχέση με τα όσα έχουμε αναφέρει μέχρι στιγμή στην παρούσα εργασία, η νέα νομοθεσία εξελίσσει την εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα δημιουργώντας μια αισιόδοξη προοπτική

εφαρμογής της όχι μόνο από τις εισηγμένες εταιρίες. Πιο συγκεκριμένα, στα άρθρα 1-24 αναφέρεται σε ρυθμίσεις για την αναδιάρθρωση και τον εκσυγχρονισμό της εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων Α.Ε καθιστώντας υποχρεωτική την δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης αλλά όχι κάποιον συγκεκριμένο κώδικα. Η κάθε εταιρία μπορεί να επιλέξει τον κώδικα που θα εφαρμόσει ακολουθώντας τις υποδείξεις του *comply or explain*. Αρχικά, εισάγεται η πολιτική καταλληλότητας μελών του Δ.Σ, σε μια προσπάθεια διασφάλισης πως τα επιλεγόμενα άτομα θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του συμβουλίου και της διοίκησης της εταιρίας. Αξίζει να σημειωθεί πως τέτοια απαίτηση δεν προϋπήρχε στις προγενέστερες νομοθεσίες. Τα κριτήρια καταλληλότητας είναι: α) ελάχιστη ποσόστωση ανά φύλο 25%, β) η μη εμπλοκή μέλους σε ζημιογόνες συναλλαγές της εταιρίας με συνδεδεμένα μέρη. Η εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης στον Ν. 4706/20 είναι ιδιαίτερης σημασίας διότι προβλέπει την παρακολούθηση του θεσμού αλλά και την διασφάλιση της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου από το όργανο του Δ.Σ.

Επιπροσθέτως, οριοθετούνται οι αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα εκτελεστικά είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της γενικότερης στρατηγικής του οργανισμού αλλά και της πληροφόρησης των μελών για οποιοδήποτε σημαντικό εταιρικό ζήτημα. Τα μη εκτελεστικά στα οποία εμπεριέχεται ο πρόεδρος, έχουν κυρίως εποπτικό χαρακτήρα προς τα εκτελεστικά ενώ τα ανεξάρτητα έχουν ενισχυμένο ρόλο, σε μια προσπάθεια να αναπτυχθεί η πλήρης ανεξαρτησία τους (capital.gr, 2020). Μια ακόμα νέα προσθήκη του νόμου είναι η θέσπιση δυο επιτροπών, των υποψηφιοτήτων και αποδοχών. Η πρώτη έχει ως βασική αρμοδιότητα την υπόδειξη των κατάλληλων προσώπων για μέλη του Δ.Σ η οποία πραγματοποιείται μετά από ένδειξη των κριτηρίων της πολιτικής καταλληλότητας, ενώ η δεύτερη επεξεργάζεται ζητήματα αποδοχών τα οποία εισάγονται προς έγκριση στη Γ.Σ. Όσον αφορά την επιτροπή ελέγχου παραμένει ως έχει, έχοντας ως αρμοδιότητες την επίβλεψη των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Ωστόσο, έχουμε για πρώτη φορά πρόβλεψη για την ύπαρξη μονάδας εσωτερικού ελέγχου στην οποία τα μέλη του Δ.Σ δεν συμμετέχουν εκτός από τον επικεφαλής ο οποίος και παρίσταται στις συνελεύσεις της Γ.Σ μετόχων.

Σύμφωνα με τον Ν.4706/20, και σε ότι αφορούν τον κανονισμό λειτουργίας της εταιρίας, αναφέρεται πως ο ορκωτός ελεγκτής πρέπει να επιβεβαιώνει την έκθεση ελέγχου και οφείλει να ελέγχει την επικαιροποίηση του περιεχομένου του. Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης διατηρείται ως υποχρεωτική από τις εταιρίες αλλά δεν ισχύει το ίδιο και για την εφαρμογή συγκεκριμένου κώδικα. Προβλέπεται επίσης η ύπαρξη μονάδας εξυπηρέτησης

μετόχων και εταιρικών ανακοινώσεων και τονίζεται η έγκαιρη ενημέρωση στην επίσημη ιστοσελίδα των στοιχείων που επιβεβαιώνουν την καταλληλότητα των μελών που είναι υποψήφιοι. Στο πεδίο των χρηματοοικονομικών και συγκεκριμένα την άντληση κεφαλαίων, διατηρείται η υποχρέωση του Δ.Σ για υποβολή προς τη Γ.Σ εκθέσεως για την χρήση τους με την διαφορά ότι προκειμένου να πραγματοποιηθεί, απαιτείται ειδική απόφαση του Δ.Σ με αυξημένη πλειοψηφία (3/4), καθώς και έγκριση της Γ.Σ με απαρτία ή πλειοψηφία. Απόφαση της Γ.Σ με πλειοψηφία πρέπει να υπάρχει και για την διάθεση περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας που υπερβαίνουν το 51%. Τέλος, στον Ν.4707/20 προβλέπονται κυρώσεις για τις περιπτώσεις παράβασης του νόμου οι οποίες δεν θεωρούνται καταστροφικές (capital.gr, 2020). Παραδείγματος χάριν, πρόστιμα 3.000.000 ευρώ, τριπλάσιο σε σχέση με τον προϋφιστάμενο νόμο, ποσό το οποίο μπορεί να επιβληθεί τόσο στα φυσικά πρόσωπα όσο και στην ίδια την εταιρία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜμΕ στην Ελλάδα-Προκλήσεις και προοπτικές εφαρμογής πρακτικών Ε.Δ

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει μια προσπάθεια μέσα από επίσημες εκθέσεις τόσο σωματείων και οργανισμών της Ελλάδας όσο και της Ε.Ε, αποτύπωσης του προφίλ των ΜμΕ στην χώρα αλλά και βασικών οικονομικών στοιχείων που τις ακολουθούν. Ωστόσο είναι σημαντικό να υποθεί σε αυτό το σημείο πως όλα τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται δεν ανταποκρίνονται στην σημερινή εικόνα που εμφανίζουν οι επιχειρήσεις όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως, λόγω της τρομακτικής υγειονομικής κρίσης που ζούμε, έχοντας ένα σοβαρό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα όλων των επιχειρήσεων και κλάδων που δραστηριοποιούνται. Εν συνεχεία, θα αναλύσουμε το ζήτημα εφαρμογής Ε.Δ στις ΜμΕ καθώς και ενδεχόμενους κινδύνους από αυτή την κίνηση, καταλήγοντας σε προτάσεις και προοπτικές τόσο ήδη υπάρχοντες όσο και μελλοντικές.

3.1 Προφίλ ΜμΕ στην Ελλάδα

Οι Ελληνικές ΜμΕ εκπροσωπούν το 63,5% της συνολικής προστιθέμενης αξίας, την ίδια στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 56,4%. Στο κομμάτι της απασχόλησης αντιπροσωπεύουν ένα ιδιαίτερα υψηλό μερίδιο της τάξεως του 87,9% σε αντίθεση με το ευρωπαϊκό μέσο όρο που είναι 66,6%. Την περίοδο 2014-2018 η συνολική προστιθέμενη αξία των ΜμΕ ενισχύθηκε κατά 11,8% λόγω της αύξησης κυρίως των μικρών επιχειρήσεων (25,7%)

παρόλης της μείωσης των μικρών κατά 11,9%. Πριν την ύπαρξη της υγειονομικής κρίσης που βιώνουμε, η ελληνικές ΜμΕ εμφάνιζαν όχι μόνο θετικό πρόσημο αλλά προβλεπόταν σημαντική ανάπτυξη κατά 21,3% στην προστιθέμενη αξία και 13,1% στην απασχόληση, για την διετία 2018-20 (SBA Fact Sheet, 2019).

Η Ελλάδα όσον αφορά το κομμάτι της παραγωγικότητας αλλά και υποστήριξης των επιχειρήσεων βρίσκεται πολύ κάτω από τον μέσο όρο της Ε.Ε, αποτελώντας μια από τις πιο αδύναμες χώρες στην Ευρώπη. Πιο συγκεκριμένα, βρίσκεται πάνω από τον μ. ο σε ζητήματα κρατικών ενισχύσεων, δημοσίων συμβάσεων καθώς και υπεύθυνης διοίκησης, ικανότητας-καινοτομίας, ενώ παράλληλα βρίσκεται σε δυσχερή θέση σε θέματα που αφορούν την επιχειρηματικότητα, ενιαία αγορά, την δεύτερη ευκαιρία, την πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους αλλά και την διεθνοποίηση των επιχειρήσεων (SBA Fact Sheet, 2019). Αδιαμφισβήτητα η Ελλάδα αντιμετώπισε πολύ δύσκολες καταστάσεις και όλα δείχνουν πως συνεχίζει, μια από αυτές ήταν η οικονομική ύφεση που διήρκεσε σχεδόν δέκα έτη (2008-2018) και έπληξε κυρίως τις επιχειρήσεις. Από το 2018 και το πρώτο τετράμηνο του 2019, η Ελλάδα εισήγαγε 24 νέα μέτρα μεταξύ των οποίων 8 από τις 10 πολιτικές που χρησιμοποιεί η Ε.Ε για την υποστήριξη των ΜμΕ.

Παρόλο που η Ελλάδα έχει επιδείξει σύμφωνα με τις εκθέσεις που μελετάμε σημαντική πρόοδο στην ενίσχυση της αξιοπιστίας των επιχειρήσεων και ιδίως των ΜμΕ αναφορικά με την δανειοδότηση τους, την διακυβέρνηση, την ευελιξία των start-ups και σε γενικές γραμμές στην επιχειρηματικότητα, χρειάζεται πιο αποφασιστικές μεταρρυθμίσεις αλλά και την κατάλληλη καθοδήγηση για να επιτύχει την διεθνοποίηση τους και την περαιτέρω ανάπτυξη τους. Παρακάτω, με την βοήθεια του Πίνακα 2, θα σκιαγραφήσουμε τρία κύρια στοιχεία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έκθεση του SBA Fact Sheet (2019) για τις επιχειρήσεις συνολικά.

Class size	Number of enterprises			Number of persons employed			Value added		
	Greece		EU-28	Greece		EU-28	Greece		EU-28
	Number	Share	Share	Number	Share	Share	Billion €	Share	Share
Micro	800,075	97.4%	93.0%	1,527,075	62.0%	29.7%	9.0	17.6%	20.8%
Small	18,958	2.3%	5.9%	398,514	16.2%	20.1%	11.8	23.1%	17.6%
Medium-sized	2,176	0.3%	0.9%	239,627	9.7%	16.8%	11.7	22.9%	18.0%
SMEs	821,209	100.0%	99.8%	2,165,216	87.9%	66.6%	32.6	63.5%	56.4%
Large	331	0.0%	0.2%	297,411	12.1%	33.4%	18.7	36.5%	43.6%
Total	821,540	100.0%	100.0%	2,462,627	100.0%	100.0%	51.2	100.0%	100.0%

Πίνακας 2. (2019 SBA Fact Sheet-Greece)

Η Ελλάδα είναι μια χώρα που βασίζεται σε μεγάλο ποσοστό στις πολύ μικρές επιχειρήσεις αναλογιζόμενοι πως αυτές αριθμούνται σε 800.075, καταλαμβάνοντας μερίδιο 97,4% το οποίο είναι κατά 4,4% μεγαλύτερο από της Ε.Ε. Επίσης, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις απασχολούν 1.527.075 υπαλλήλους ποσοστό 62%, σε σχέση με το 29,7% που αναλογεί στην Ε.Ε. Η προστιθέμενη αξία που δίνουν στην οικονομία είναι 9 δις ευρώ, σε ποσοστό 17,6%, σε αντίθεση με το 20,8% της Ε.Ε. Δεν είναι καθόλου τυχαίο που η ελληνική οικονομία στηρίζεται στις πολύ μικρές επιχειρήσεις εάν σκεφτούμε πόσες μεγάλες εταιρίες είναι γνωστές στον μέσο πολίτη. Εστιάζοντας στην επόμενη κατηγορία του Πίνακα 2, βλέπουμε πως οι μικρές επιχειρήσεις αριθμούνται σε 18.958, σε ποσοστό 2.3%, σε αντίθεση με το 5.9% που αντιστοιχεί στην Ε.Ε. Όσο ανεβαίνουμε κατηγορία και μέγεθος, διαφαίνεται πως το μερίδιο ελαχιστοποιείται, αναδεικνύοντας ότι στους πιο παραγωγικούς τομείς της χώρας (βιομηχανία, κατασκευές, εμπόριο, υπηρεσίες) οι επιχειρήσεις που λειτουργούν είναι όλο και λιγότερες. Όσον αφορά το προσωπικό που απασχολούν είναι μόλις 398.514, καταλαμβάνοντας μερίδιο 16.2%, σε σχέση με 20.1% της Ε.Ε. Η συνολική προστιθέμενη αξίας είναι 11.8 δις ευρώ και 23.1%, περισσότερο κατά 5,5% από αυτό της Ε.Ε. Οι μεσαίες επιχειρήσεις αριθμούνται σε 2.176, έχοντας μερίδιο μόλις 0.3% σε αντίθεση με 0.9% της Ε.Ε, ενώ απασχολούν 239.627 ανθρώπους με μερίδιο 9.7% λιγότερο κατά 7.1% από αυτό της Ε.Ε. Η συνολική προστιθέμενη τους αξία είναι 11.7 δις ευρώ, με μερίδιο 22.9%, έναντι 18% της Ε.Ε. Πριν προχωρήσουμε στα στατιστικά των ΜμΕ, θα μπορούσαμε να σημειώσουμε πως παρόλο που το μερίδιο στην αγορά τόσο όσον αφορά τον αριθμό των επιχειρήσεων όσο και το προσωπικό που απασχολούν, είναι μικρότερο στην Ελλάδα σε σχέση με τον μέσο όρο των κρατών μελών της Ε.Ε, η συνολική προστιθέμενη αξία σε δις ευρώ είναι μεγαλύτερη και στις δυο περιπτώσεις. Αυτό ενδεικνύεται να δείχνει μια μικρή τάση σχετικά με την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, χωρίς φυσικά να είμαστε σίγουροι καθώς περαιτέρω έρευνες θα ήταν απαραίτητες. Ωστόσο, η ενίσχυση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων δείχνει να είναι μονόδρομος για την ανάπτυξη της οικονομίας.

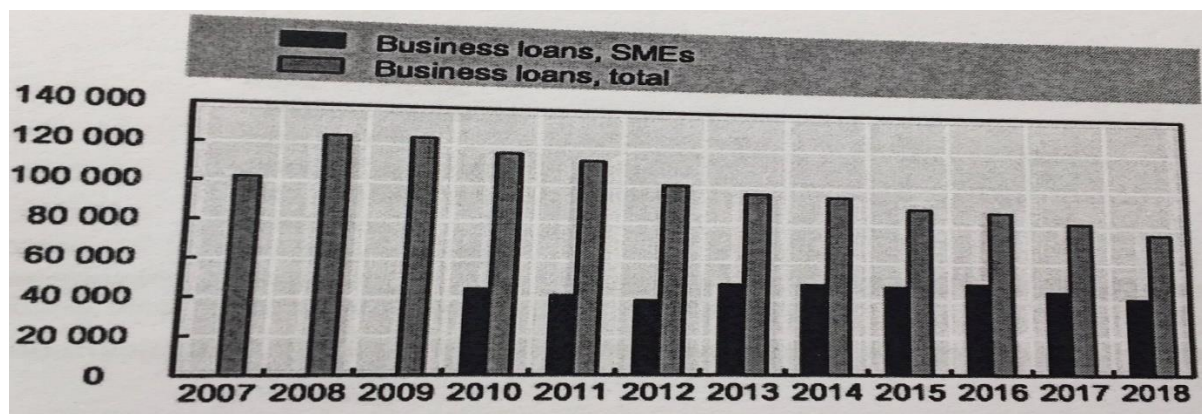
Προχωρώντας λίγο πιο κάτω, βλέπουμε πως οι ΜμΕ συνολικά αριθμούνται στις 821.209, καταλαμβάνοντας ποσοστό σχεδόν 100%, σε αντίθεση με το 99,8% της Ε.Ε. Παράλληλα, το προσωπικό που απασχολούν υπολογίζεται στα 2.165.216, με μερίδιο 87,9%, πολύ υψηλότερο από ότι στην Ε.Ε (66,6%). Επιπροσθέτως, η συνολική προστιθέμενη αξία που δίνουν στην ελληνική οικονομία είναι 32,6 δις ευρώ, σε ποσοστό 63,5% του μεριδίου, σε αντίθεση με το 56,4% που αναλογεί για την Ε.Ε. Συνδυάζοντας τα όσα έχουμε αναφέρει στα προηγούμενα κεφάλαια, οι ΜμΕ επιχειρήσεις στην Ελλάδα καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο

μερίδιο στην οικονομία, πολύ περισσότερο και από τον μέσο όρο των άλλων ευρωπαϊκών κρατών. Η στόχευση σε πιο μακροπρόθεσμες πολιτικές αναφορικά με την ενίσχυση των ΜμΕ στην Ελλάδα, μέσω πρακτικών διακυβέρνησης αλλά και πρόσβασης σε περισσότερους οικονομικούς πόρους, θα πρέπει να θεωρείται πρώτιστο μέλημα οποιουδήποτε ενδιαφέρεται για την ανάπτυξη του πεδίου των επιχειρήσεων. Αξίζει να σημειωθεί, πως οι μεγάλες επιχειρήσεις αριθμούνται μόλις 331 στην Ελλάδα, απασχολώντας 297.411 ανθρώπους και έχοντας συνολική προστιθέμενη αξία 18.7 δις ευρώ και μερίδιο 36.5%, σε αντίθεση με της Ε.Ε 43.6%. 331 επιχειρήσεις αναλογούν στο σχεδόν 1/3 της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας έναντι των υπολοίπων 790.000 περίπου που αντιπροσωπεύουν τα υπόλοιπα 2/3. Παρακάτω, είναι σημαντικό να δούμε και να σχολιάσουμε συγκεκριμένα οικονομικά στοιχεία των ΜμΕ που θα μας βοηθήσουν να διατυπώσουμε μια εικόνα αναφορικά με το πόσο υποστηρίζονται οι επιχειρήσεις αυτές χρηματοδοτικά αλλά και τι ποσοστό επιβιώνει στο τέλος.

Τάσεις στην χρηματοδότηση ΜμΕ στην Ελλάδα

Η αναφορά στις τάσεις χρηματοδότησης των ΜμΕ στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, θα μας βοηθήσει να διαμορφώσουμε μια εικόνα για το βάρος που δίνεται από πλευράς κράτους και κυβέρνησης στην ανάπτυξη τους. Δεν μπορεί να γίνεται οποιαδήποτε συζήτηση και μελέτη για την οργάνωση και διοίκηση των ΜμΕ, χωρίς προηγουμένως να έχουν υπολογιστεί στο ελάχιστο, οι οικονομικοί πόροι που διατίθενται για αυτές. Οι παρακάτω πίνακες 3-5, σκιαγραφίζουν σε ένα βαθμό, τις τάσεις χρηματοδότησης των ΜμΕ αλλά και τα ποσοστά όσων επιβίωσαν μετά την χρηματοοικονομική ύφεση στην Ελλάδα.

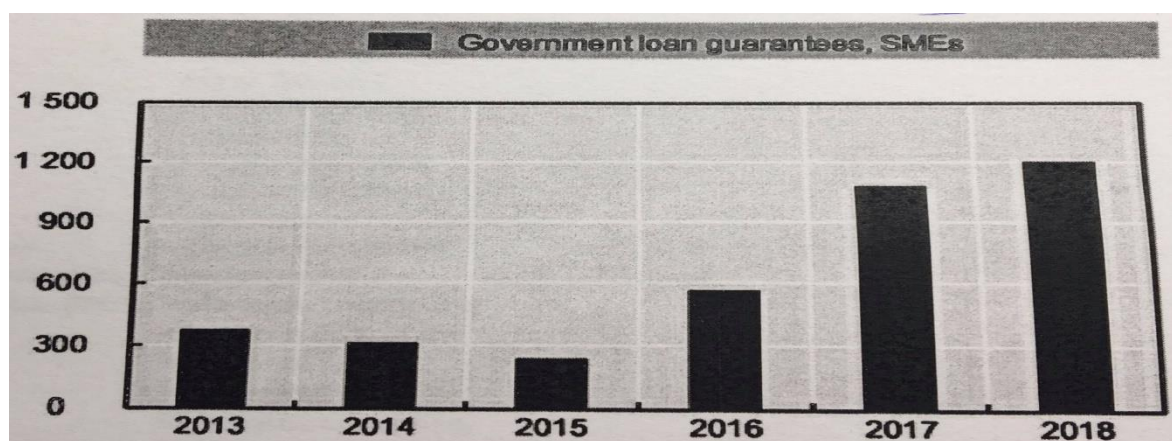
Χρηματοδότηση ΜμΕ/Επιχειρήσεων συνολικά



Πίνακας 3. (Oecd-library,2020)

Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ για την Ελλάδα και τις ΜμΕ (OECD-Library, 2020), και όπως αναφέραμε στην αρχή της παρούσας ενότητας, το 99% (σχεδόν 100%) των ελληνικών επιχειρήσεων είναι ΜμΕ, και συμβάλουν πολύ περισσότερο από τα υπόλοιπα κράτη της Ε.Ε, στην απασχόληση και στην συνολική προστιθέμενη αξίας της εγχώριας οικονομίας. Ωστόσο, η χρηματοοικονομική κρίση του 2008 είχε πολύ σοβαρές επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία από το 2010 και μετά. Όπως μπορούμε να δούμε από τον πίνακα 3, από το 2007 έως και το 2009 δεν υπήρξε καμία χρηματοδότηση για τις ΜμΕ ειδικότερα. Από το 2010 και έπειτα, έχουμε μια σημαντική μείωση των δανείων για τις επιχειρήσεις συνολικά στην Ελλάδα καθώς και μια πτωτική τάση στην χρηματοδότηση των ΜμΕ από το 2017 και έπειτα. Όσον αφορά τις εγγυήσεις δανείων από την ελληνική κυβέρνηση και σύμφωνα με τον πίνακα 4, αξίζει να σημειωθεί πως η χώρα ξεκίνησε να υποστηρίζει τις ΜμΕ από το 2010 μέσω προγραμμάτων υποστήριξης αλλά η κρίση του δημοσίου χρέους την εμπόδισαν να το συνεχίσει με επιτυχία. Από το 2013 έως και το 2015 βλέπουμε μια πτωτική τάση στις εγγυήσεις δανείων από την κυβέρνηση, η οποία έδειχνε να μπαίνει σε μια τροχιά ανάτασης από το 2016 και μετά. Σε αυτό το σημείο, πρέπει να υποθεί πως η Ελλάδα το 2017 ανακοίνωσε διάφορες δράσεις όπως την ίδρυση του ταμείου επιχειρηματικότητας και ανάπτυξης και του ταμείου περιφερειακής ανάπτυξης της περιφέρειας δυτικής Μακεδονίας, με στόχο την παροχή δανείων σε ΜμΕ μέσα από προγράμματα όπως το Ταμείο επιχειρηματικότητας 2 και το Ταμείο εξοικονόμησης ενέργειας, τα οποία ξεκίνησαν να λειτουργούν χρηματοδοτικά από το 2018 (OECD-Library, 2020).

Εγγυήσεις δανείων προς τις ΜμΕ από την κυβέρνηση

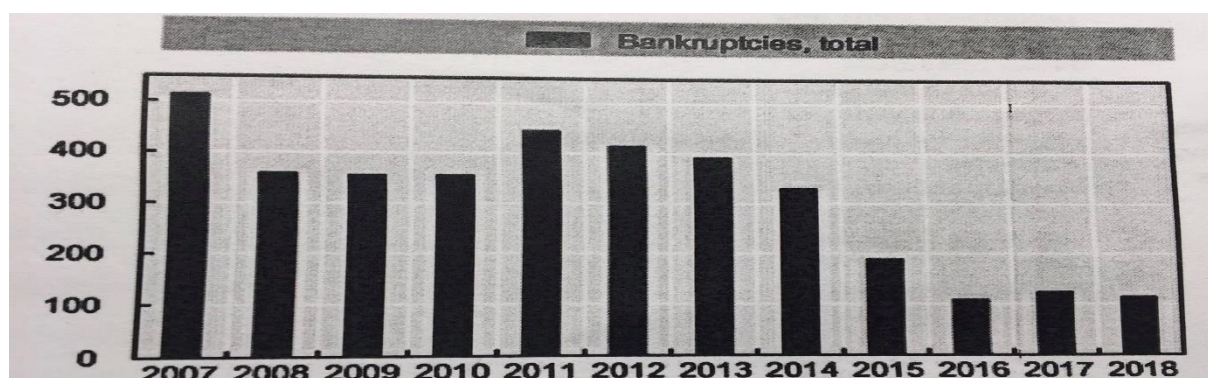


Πίνακας 4. (Oecd-library, 2020)

Επιπροσθέτως τα εργαλεία που χρησιμοποίησε η ελληνική κυβέρνηση για την χρηματοδοτική υποστήριξη των επιχειρήσεων έγιναν πιο αισθητά από το 2018. Ένα τέτοιο

ήταν η συνεργασία της κυβέρνησης με την κεντρική τράπεζα της Ελλάδος, για την καταπολέμηση της σοβαρής αύξησης των μη εξυπηρετούμενων δανείων μεταξύ των ΜμΕ. Επίσης μέσω του Ν.4609/19, ιδρύθηκε η Ελληνική τράπεζα ανάπτυξης η οποία λειτουργεί μέσα από δυο ξεχωριστές οντότητες, το Ελληνικό ταμείο επιχειρηματικότητας και ανάπτυξης Α.Ε και την New Economy Development Fund S.A (OECD-Library, 2020). Στόχος αυτού του εγχειρήματος ήταν η υποστήριξη των ΜμΕ μέσω χρηματοδότησης, προώθησης καινοτομίας, επενδύσεων υποδομών, συμβουλευτικής υποστήριξης, επενδύσεων μετοχών αλλά κυρίως μέσω δανείων εγγύησης. Η ολοκλήρωση του παραπάνω σχεδίου πραγματοποιήθηκε με την ψήφιση του εν λόγω νομοθετικού πλαισίου τον Απρίλιο του 2019 ενώ η υλοποίηση του προγραμματίστηκε σε δυο διαδοχικές φάσεις. Πέραν των προαναφερόμενων, η περιφερειακή ανάπτυξη, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά και περαιτέρω επενδύσεις στον κλάδο των επιχειρήσεων, αποτελούν επιπρόσθετους μακροπρόθεσμους στόχους του σχεδίου.

Πτωχεύσεις συνολικά



Πίνακας 5. (Oecd-library, 2020)

Η επιλογή του Πίνακα 5 που δείχνει τον αριθμό των επιχειρήσεων συνολικά, οι οποίες δήλωσαν πτώχευση ανάλογα με τα έτη που εξετάζονται, θα μπορούσε να μας βάλει σε σκέψεις αναφορικά με την επιρροή διαφόρων παραγόντων όπως π. χ της οικονομικής ύφεσης, της χρηματοδότησης από πλευρά κυβέρνησης καθώς και την γενικότερη στήριξη στις ΜμΕ. Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, οι πτωχεύσεις για όλες τις επιχειρήσεις μειώθηκαν κατά 30,2% το 2008 σε αντίθεση με το προηγούμενο έτος, έχοντας μια σχετικά σταθερή τάση το 2008 και 2009 παράλληλα. Εν συνεχεία, οι πτωχεύσεις αυξήθηκαν τα έτη 2010-2011 κατά 25,4% γεγονός που θα μπορούσε να συνδεθεί άρρηκτα με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην χώρα. Από το 2012 και έπειτα, η αυξητική τάση ξεκινάει να αντιστρέφεται σημειώνοντας μια μείωση 6,7% του συνολικού αριθμού πτωχεύσεων, η οποία συνεχίστηκε με έως και το 2016 (μείωση έως και 40%) αλλά αυξήθηκε κατά 16,7% το 2017. Τέλος, το 2018

και σύμφωνα με την Ελληνική στατιστική αρχή (ΕΛΣΤΑΤ, 2018) οι πτωχεύσεις μειώθηκαν σε 114, δείχνοντας αισιόδοξα σημάδια ανάκαμψης της ελληνικής επιχειρηματικότητας και οικονομίας συνολικά.

3.2 Εταιρική Διακυβέρνηση στις ΜμΕ

Η εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης και στις ΜμΕ τόσο εισηγμένες αλλά και μη, θα έπρεπε να θεωρείται προτεραιότητα από τους αρμόδιους φορείς του ελληνικού κράτους. Ιδιαίτερα, όταν αναφερόμαστε σε μια περίπτωση όπως της Ελλάδας, η οποία διαθέτει σε ποσοστό πάνω του 95% ΜμΕ, η σωστή οργάνωση και διοίκηση των επιχειρήσεων θα έπρεπε να ήταν πολύ προσεκτική. Οι παραπάνω σκέψεις έως και σήμερα δυστυχώς δεν φαίνεται να αποτελούν προτεραιότητα αλλά είναι άξιο να αναφερθεί πως γίνονται σημαντικά βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Η αποτύπωση, στο παρόν σημείο της εργασίας, απόψεων από εκπροσώπους οργανισμών αλλά και της ίδιας της κυβέρνησης, όσον αφορά την ανάγκη εφαρμογής εταιρικής διακυβέρνησης και στις μη εισηγμένες επιχειρήσεις, προαπαιτείται για να μπορέσουμε στην συνέχεια να διατυπώσουμε τόσο το παρόν όσο και το μέλλον της εφαρμογής κανόνων Ε.Δ στις μη εισηγμένες ΜμΕ.

Όπως σχολίασε ο Γενικός διευθυντής και επικεφαλής του ελεγκτικού τμήματος της KPMG, στο περιοδικό οικονομική επιθεώρηση με θέμα «Εταιρική Διακυβέρνηση» Νίκος Βουνισέας, η εφαρμογή επί του συνόλου των αρχών κα κανόνων της Ε.Δ από τις μη εισηγμένες ΜμΕ στην Ελλάδα, δεν είναι ένα εύκολο εγχείρημα. Ωστόσο, πρέπει να λάβουμε ως δεδομένο πως αυτές οι επιχειρήσεις είναι και θα παραμείνουν οι ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας. Ο κ. Βουνισέας ανέφερε μεταξύ άλλων πως «ορισμένες αρχές όπως επί παραδείγματι η σωστή λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και η αξιοκρατία στις αποδοχές της διοίκησης θα έπρεπε να εφαρμόζονται από όλες τις εταιρίες» (home.kpmg,2019) . Αυτό το σχόλιο θα μπορούσε να μεταφραστεί με πολλούς τρόπους. Συνδέοντας το με την βιβλιογραφία που χρησιμοποιήσαμε θα μπορούσε να αναφερθεί πως η εφαρμογή κανόνων από μικρές ελληνικές οικογενειακές επιχειρήσεις θα ήταν δύσκολο έως και αδύνατο. Μπορεί η θέσπιση τέτοιων αρχών να αυξήσει τις πιθανότητες τους για μακροπρόθεσμη επιβίωση μέσω π.χ επιπρόσθετης χρηματοδότησης, αλλά θα αποτελέσει και σημαντικό κόστος που θα πρέπει να καλυφθεί αποκλειστικά από τους ίδιους τους ιδιοκτήτες. Η στόχευση σε συγκεκριμένους παραμέτρους των κανόνων Ε.Δ για τις ΜμΕ μη εισηγμένες επιχειρήσεις θα μπορούσε να φέρει ελπιδοφόρα αποτελέσματα.

Μπορεί η διαθέσιμη βιβλιογραφία για το εν λόγω θέμα να είναι περιορισμένη στην περίπτωση της Ελλάδας, αλλά αυτό δεν σημαίνει πως η συζήτηση δεν έχει ήδη ξεκινήσει. Μια σειρά από έγκριτους παράγοντες του κλάδου των επιχειρήσεων, μίλησαν τα προηγούμενα χρόνια αναφορικά με την ανάγκη εφαρμογής κανόνων Ε.Δ στις μη εισηγμένες ΜμΕ πράγμα απαραίτητο για την βιωσιμότητα τους. Σύμφωνα με άρθρο της ηλεκτρονικής εφημερίδα e-forologia (2016), τονίστηκε πως η Ε.Δ μπορεί να οδηγήσει σε ορθές διοικητικές αποφάσεις, αποτελεσματικότερο έλεγχο καθώς και καλύτερη συνεργασία με τράπεζες και υποψήφιους επενδυτές. Ωστόσο, πολλοί ήταν αυτοί σύμφωνα με την ίδια πηγή, που θεωρούσαν και συνεχίζουν, την εταιρική διακυβέρνηση ως μια γραφειοκρατική διαδικασία τόσο για τις εισηγμένες όσο και τις μη, η οποία απαιτεί χρόνο και χρήματα και δεν έχει να δώσει πολλά οφέλη. Αυτές τις απόψεις ήρθα πολλοί σημαντικοί παράγοντες να διαψεύσουν εκείνη την περίοδο ξεκινώντας με τον τότε πρόεδρο του Χ.Α κ. Σωκράτη Λαζαρίδη ο οποίος σημείωσε πως «οι ελληνικές ΜμΕ θα μπορούν να αντλούν χρηματοδότηση στο μέλλον ενώ οι εξωστρεφείς θα μπορούν να προσελκύουν κεφάλαια από τις διεθνείς αγορές μέσω σοβαρών business plan και εφαρμογής Ε.Δ». Η στόχευση στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι το κομμάτι της χρηματοδότησης, που εφόσον οι ΜμΕ επιχειρήσεις εφαρμόσουν κανόνες Ε.Δ, θα μπορέσουν να λάβουν. Ακόμη, σημαντικό είναι και το γεγονός πως πολλές ΜμΕ θα είναι σε θέση να διεκδικήσουν κονδύλια από διεθνείς αγορές όχι μόνο εγχώριες και να επεκταθούν μελλοντικά τόσο σε επίπεδο μεγέθους όσο και κερδών.

Η γενική διευθύντρια του ΕΣΕΔ το 2016 κα Λήδα Κοντογιάννη, σημείωσε σε δήλωση της πως υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις ΜμΕ μη εισηγμένων οι οποίες ζητούν σχετική ενημέρωση αναφορικά με την εφαρμογή κανόνων Ε.Δ (e-forologia, 2016). Αυτό αποτελεί από μόνο του σημαντικό στοιχείο διότι σε μια χώρα με τόσο μεγάλο ποσοστό μη εισηγμένων ΜμΕ, πολλές από τις οποίες δεν εφαρμόζουν κανένα κανόνα ή κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης. Το γεγονός ωστόσο πως δεν υπάρχει υποχρεωτική τήρηση κανόνων όπως και συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο για αυτές, δεν πρέπει να μας διαφεύγει. Στο ίδιο μήκος κύματος ήταν και οι αναφορές από πλευράς προέδρου του ΣΕΔ το 2016 κ. Χαράλαμπου Εγγλέζου ο οποίος σημείωσε πως η εξέλιξη της Ε.Δ είναι η επέκταση της στις μη εισηγμένες εταιρίες «προκειμένου να αναβαθμίσουν την λειτουργία τους, να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα τους και να μπορέσουν να βρεθούν πιο κοντά σε πηγές χρηματοδότησης» (e-forologia, 2016).

Ενδιαφέροντα αποτέλεσαν και τα πορίσματα από σχετική εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε την ίδια περίοδο στο ΧΑ και στο οποίο διατυπώθηκε πως η εταιρική διακυβέρνηση δεν είναι πολυτέλεια αλλά άμεση ανάγκη για τις ΜμΕ της χώρας. Μεταξύ των

ομιλητών η ΓΓ του συνδέσμου ΑΕ και ΕΠΕ κα Ιωάννα Αναστασοπούλου δήλωσε πως «θα στηρίξει τη διάδοση της Ε.Δ στις μη εισηγμένες εταιρίες». Το στοιχείο που οφείλουμε να κρατήσουμε είναι η σημαντικότητα της πληροφόρησης και ενημέρωσης των ΜμΕ αναφορικά με πρακτικές ΕΔ που μπορούν εθελοντικά και προαιρετικά να εφαρμόσουν, χωρίς άμεσες δεσμεύσεις. Αυτά θα τους βοηθήσουν στην ενίσχυση της εταιρίας σε επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης, νομιμότητας και εσωτερικού ελέγχου, ενδυνάμωσης της φήμης, αναγνωρισιμότητας και ανταγωνιστικότητας καθώς και δημιουργίας μεγαλύτερης ασφάλειας στους μετόχους, τους χρηματοδότες και ενδεχόμενους προμηθευτές και επενδυτές (e-forologia, 2016).

Είναι ορατό πως η εταιρική διακυβέρνηση απασχολεί όλα τα ενδιαφερόμενα μέλη της πολιτείας διότι αποτελεί κορυφαία πρόκληση τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για την ίδια την οικονομία. Σύμφωνα με την ηλεκτρονική εφημερίδα sofokleousin.gr (2019) και όσον αφορά σχετική εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε με ομιλητές επιχειρηματίες, στελέχη επιχειρήσεων αλλά και εκπρόσωπο της κυβέρνησης τον κο Α.Σκέρτσο Υφυπουργό παρά τον Πρωθυπουργό, τονίστηκε για άλλη μια φορά πως η ενίσχυση της Ε.Δ θα βελτιώσει την πρόσβαση σε κεφάλαια και θα μειώσει αισθητά το κόστος χρηματοδότησης. Το σκεπτικό που διατυπώθηκε είναι πως οι επενδυτές γνωρίζουν ότι η εφαρμογή κανόνων Ε.Δ οδηγεί τις περισσότερες φορές σε καλύτερες μακροπρόθεσμες επιδόσεις ενώ η αποχή από τέτοιου είδους πρακτικές, σε αποτυχία. Ακόμη, σημειώθηκε κατά κοινή ομολογία από τους παρευρισκόμενους, η σημαντικότητα του ρόλου που καλούνται πλέον να παίζουν τα ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ στην ευρύτερη σχέση των επιχειρήσεων με τους επενδυτές καθώς και η περιορισμένη εντολή που έχουν, η οποία λήγει με την επόμενη Γ.Σ. Είναι άξιο να αναφέρουμε το σχόλιο του κ. Βασίλη Καμινάκη, Υπεύθυνο ασφαλιστικών υπηρεσιών της Ευρώπης στην Ελλάδα, ο οποίος τόνισε πως απαιτείται η μετατροπή του ενδιαφέροντος που έχουν οι ξένοι επενδυτές προς τις ελληνικές επιχειρήσεις, σε επενδυτικά έργα, καθώς και η μεγέθυνση των ΜμΕ μέσω της εμπέδωσης της εταιρικής διακυβέρνησης. Θεωρείται από τους περισσότερους, πως η σωστή πληροφόρηση των ελληνικών ΜμΕ αναφορικά με τους κανόνες και τις πρακτικές της Ε.Δ, πρέπει να είναι το πρώτο βήμα.

Κίνδυνοι στις ΜμΕ και ΕΔ

Μπορεί η εφαρμογή κανόνων στις μη εισηγμένες ΜμΕ να συνδράμει στην μακροπρόθεσμη ενίσχυση τους αλλά και στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, ειδικά σε μια χώρα που αποτελούν βασικό κορμό, ωστόσο ενέχουν και σημαντικά ρίσκα και κινδύνους.

Σύμφωνα με ένα πολύ ενδιαφέρον άρθρο της κας Ειρήνης Παπαδοπούλου, υπεύθυνης ποιότητας και αρμόδια στην επιτροπή διαχείρισης κινδύνων της ΣΟΛ (accountancygreece.gr, 2021), οι ΜμΕ είναι αυτές που θα απεγκλωβίσουν την Ελλάδα από την μακροχρόνια ύφεση, για τον λόγο ότι επενδύουν συνεχώς σε κλάδους καινοτομίας, ηλεκτρονικού εμπορίου, ανθρωπίνου δυναμικού κ.α. Ωστόσο, με βάση την ίδια πηγή, οι ίδιες εταιρίες είναι αυτές που συχνά αδυνατούν να αντιμετωπίσουν περιστατικά απάτης που εμφανίζονται πολλές φορές είτε στο προσωπικό, είτε σε στελέχη και εξωτερικές πηγές, με αποτέλεσμα την διατάραξη της εταιρικής περιουσίας. Είναι άξιο να σημειωθεί πως τέτοιου είδους περιστατικά συμβαίνουν σε παγκόσμιο επίπεδο με την διαφορά πως οι ΜμΕ είναι πιο ευάλωτες λόγω μεγέθους από τις μεγαλύτερες. Ζητήματα απάτης σε ΜμΕ συνήθως αφορούν α) απάτες μισθοδοσίας, λόγω του ότι οι μικρές επιχειρήσεις δεν διαθέτουν μηχανισμούς ασφαλείας, β) κλοπές μετρητών, λόγω μη καταχώρησης εισπράξεων είτε μέσω φυσικής απώλειας αυτών, γ) παραποίηση επιταγών, όταν η έκδοση αυτών πραγματοποιείται προς ανύπαρκτους δικαιούχους, δ) διαδικτυακές απάτες μέσω τραπεζικών συναλλαγών, λόγω μη εφαρμογής συστημάτων κυβερνοασφάλειας, ε) εικονικές αγορές, στ) κλοπές μέσω e-mail, ζ) κλοπές εσόδων, μέσω πώλησης εμπορεύματος χωρίς έκδοση παραστατικού και χωρίς καταχώρηση αυτού στα βιβλία εσόδων και τέλος η) δωροδοκίας-χρηματισμού, μέσω πληρωμής προσώπου π.χ του δημοσίου τομέα για διευκόλυνση της εν λόγω επιχείρησης (accountancygreece.gr, 2021).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να διατυπωθεί ο τρόπος που συνδέεται η ΕΔ με περιστατικά απάτης, ιδίως στις μη εισηγμένες ΜμΕ αλλά και ενδεχόμενες προτάσεις επίλυσης αυτών των ζητημάτων. Όπως καταγράψαμε στις αρχές της παρούσας εργασίας, ως ΕΔ ορίζεται η δομή της εταιρίας, η στρατηγική που θα ακολουθήσει, ο προσδιορισμός των κινδύνων καθώς και τα εργαλεία αυτά που θα συνδράμουν στην ορθή και αποτελεσματική αντιμετώπιση τους. Όσες επιχειρήσεις εφαρμόζουν κανόνες ή πρακτικές, είναι σε θέση να αξιοποιήσουν ορθά τους διατιθέμενους πόρους και να επιτύχουν μια αποδοτική εσωτερική οργάνωση. Παράλληλα, αυτές που δεν χρησιμοποιούν, δεν μπορούν να είναι σίγουροι πως δεν υφίστανται ζητήματα απάτης είτε κακής οργάνωσης του οργανισμού, μιας και δεν υπάρχουν κανόνες εσωτερικού ελέγχου αλλά και οι ρόλοι όπως του διευθυντή και μετόχου, συνήθως συγχέονται (accountancygreece.gr, 2021). Οι κυριότερες αδυναμίες της ΕΔ σε σχέση με τα περιστατικά απάτης εστιάζονται κυρίως 1) στην αδυναμία ανάπτυξης και εφαρμογής κουλτούρας ηθικής συμπεριφοράς, 2) αδυναμία οργάνωσης επιπέδου ιεράρχησης όσον αφορά την λήψη αποφάσεων αλλά και την έγκριση των οικονομικών της εταιρίας, 3) συμμετοχή διοικητικών μελών σε σκάνδαλα, 4) έλλειψη ενημέρωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης αναφορικά με την

διαχείριση κινδύνων, 5) αδυναμία ποιοτικού ελέγχου μέσω συστημάτων εσωτερικών ελέγχου, 6) αδυναμία αναγνώρισης εκ μέρους των μελών της επιχείρησης του ευρύτερου περιβάλλοντος στον οποίο εργάζονται (accountancygreece.gr, 2021). Ειδικά στην περίπτωση που μελετάμε, δηλαδή τις ΜμΕ στην Ελλάδα, η ΕΔ είναι ακόμη πιο ευάλωτη σε οικογενειακές και πολύ μικρές επιχειρήσεις διότι τις περισσότερες φορές δεν αξιοποιούνται ικανά στελέχη εντός οικογένειας, οι ρόλοι και οι ευθύνες είναι συγκεντρωμένοι σε μεμονωμένα ή και ένα πρόσωπα, δεν επενδύουν σε ενίσχυση της ασφάλειας των συναλλαγών τους ενώ τέλος, παρέχουν εμπιστοσύνη χωρίς όρους στο προσωπικό τους (διότι αυτό είναι περιορισμένο) (accountancygreece.gr, 2021).

3.3 Προτάσεις εφαρμογής καλών πρακτικών στις ΜμΕ

A. Προτάσεις επιτροπής εταιρικής διακυβέρνησης

Η επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης εκπόνησε ένα έντυπο καλών πρακτικών Ε.Δ για όλες τις επιχειρήσεις, εισηγμένες και μη, στην Αθήνα, το 1999 (Committee on corporate governance in Greece, 1999) με στόχο την προσπάθεια μελλοντικής αναμόρφωσης του τρόπου οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων. Ξεκινάμε την αναφορά από την επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης, πολλές από τις προτάσεις της οποίας εμπεριέχονται σήμερα στην ελληνική νομοθεσία, για να αναδείξουμε την καθυστέρηση στην εφαρμογή τόσο σημαντικών κανόνων από την ελληνική πλευρά. Δυστυχώς ή ευτυχώς, οι ελληνικές επιχειρήσεις άργησαν να συνειδητοποιήσουν πως η εξωστρέφεια και η ευελιξία τους καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και την ανάπτυξη του ευρύτερου κλάδου. Το συγκεκριμένο έντυπο προτάσεων αφορά τόσο τις ελληνικές επιχειρήσεις εστιάζοντας σημαντικά στις ΜμΕ και βασίζεται στον Ν.2190/20 ο οποίος σήμερα έχει αποκατασταθεί, αλλά και στις οδηγίες της Ε.Ε, του ΟΟΣΑ καθώς και διεθνών πρακτικών. Οι προτάσεις που αποτυπώνονται στο συγκεκριμένο έντυπο αφορούν τρεις θεμελιώδεις αρχές που εκφράστηκαν από τα μέλη της επιτροπής εταιρικής διακυβέρνησης, και αυτές ήταν η διαφάνεια, η συνέπεια και η υπευθυνότητα.

Η διαφάνεια έχει να κάνει με την εμπιστοσύνη που πρέπει να δημιουργείται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών της επιχείρησης, των διευθυντών και όλων όσων έχουν αποκτήσει με νόμιμο τρόπο, μερίδιο. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να ενισχύεται η αποδοτικότητα της επιχείρησης καθώς και συνολικά της διακυβέρνησης, δημιουργώντας αυτοπεποίθηση στους επενδυτές αλλά και ετοιμότητα στα μέλη του Δ.Σ να αντιδράσουν στις απαιτήσεις της οικονομίας. Η συνέπεια αναφέρεται κυρίως στις οικονομικές υποχρεώσεις της επιχείρησης τις

οποίες οφείλει να δημιουργεί και να δημοσιοποιεί στην ώρα που ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία αλλά και με αληθή πληροφορίες. Και οι δυο αρχές συνδέονται άμεσα με την υπευθυνότητα που πρέπει να επιδεικνύει η επιχείρηση σε κάθε στάδιο εφαρμογής της εταιρικής διακυβέρνησης (Committee on corporate governance in Greece, 1999). Πρωταρχικό ρόλο στην έκθεση της επιτροπής έχει το Δ.Σ, το οποίο έχει ως αρμοδιότητα την διασφάλιση του εταιρικού συμφέροντος μέσω της διαχείρισης των εταιρικών ζητημάτων αλλά και της νομοθεσίας. Επιπροσθέτως, οφείλει να λογοδοτεί στους μετόχους για τις δράσεις του αλλά και την αποδοτικότητα των μελών του. Ακόμη, στις αρμοδιότητες του συγκαταλέγεται ο διορισμός των διευθυντών και ο σχεδιασμός των μακροπρόθεσμων στόχων και στρατηγικής της εταιρίας καθώς και των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών. Ακόμη η επιτροπή θεωρεί πως ένα αποδοτικό και ανταγωνιστικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης πρέπει να είναι σε θέση να εξασφαλίζει μια ισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων και των αρμοδιοτήτων τόσο του Δ.Σ όσο και όλων των ενδιαφερόμενων μερών εντός της εταιρίας. Το ίδιο οφείλει να κάνει και ως προς την σχεδίαση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής της εταιρίας. Γι' αυτό τον λόγο είναι σημαντικό τα μέλη του Δ.Σ αλλά και οι μέτοχοι να μπορούν να συνεργαστούν με στόχο την ενίσχυση της αποδοτικότητας της εταιρίας σε ένα άκρως εποπτευόμενο και πληροφορούμενο περιβάλλον. Η δημιουργία ωστόσο, των προδιαγραφών αλλά και αρμοδιοτήτων μεταξύ των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ και της διοίκησης αποτελεί υψίστης σημασίας διότι προσδίδει μεγαλύτερη αξία στην Γ.Σ και διασφαλίζει τα δικαιώματα των μετόχων της μειονότητας (Committee on corporate governance in Greece, 1999).

1. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις Μετόχων

Σύμφωνα με τις προτάσεις της επιτροπής εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα (1999), το πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης οφείλει να προστατεύει τα δικαιώματα των μετόχων τα οποία θα συμπεριλαμβάνουν την ασφάλεια των μεθόδων εγγραφών ιδιοκτησίας, την έκδοση, μεταβίβαση και απόκτηση μετοχών, την ύπαρξη σχετικής πληροφόρησης για την εταιρία έγκαιρα και συχνά, την συμμετοχή και ψηφοφορία σε Γ.Σ, την ύπαρξη μεριδίου στα υπόλοιπα των κερδών της εταιρίας, την προστασία των δικαιωμάτων της μειοψηφίας με τρόπο που να μην επηρεάζει την συμμετοχή τους στη διοίκηση, το δικαίωμα ψήφου για κάθε μετοχή, ανεξαρτήτως κατηγορίας. Επίσης, οι μέτοχοι προτείνεται να έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε όλες τις Γ.Σ και να ενημερώνονται για όλες τις αλλαγές στις οποίες ενδέχεται να συζητηθούν. Τέτοιες αλλαγές είναι οι τροποποιήσεις του καταστατικού αναφορικά με την διακυβέρνηση της

εταιρίας, αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου, ασυνήθιστες συναλλαγές όπως εξαγορές ή συγχωνεύσεις, επίλυση ζητημάτων που σχετίζονται με το σχεδιασμό, τη διαφάνεια οικονομικών καταστάσεων, πολιτικές κατανομής κερδών κ. α., έγκριση διορισμού ή απόλυσης μελών, διευθυντικών στελεχών, εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών όπως και οι αποζημιώσεις τους, την υιοθέτηση διαδικασιών ψηφοφορία που να συνάδουν με την αγορά αλλά και την συγκέντρωση εταιρικής ιδιοκτησίας.

Οι μέτοχοι πρέπει να έχουν δικαίωμα και ευκαιρία ενεργής συμμετοχής στις Γ.Σ καθώς και να ενημερώνονται άμεσα για όλες τις λεπτομέρειες που τις αφορούν. Τέτοιες λεπτομέρειες είναι η ώρα, ο τόπος, η θεματολογία κ.α. Επίσης, οι μέτοχοι με μεγάλο μέρος μεριδίων πρέπει να έχουν το δικαίωμα να καταθέτουν ερωτήσεις προς το Δ.Σ αλλά και να προτείνουν δράσεις καθώς και να ψηφίζουν είτε οι ίδιοι είτε μέσω εκπροσώπων. Η επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα αναφέρει πως είναι σημαντικό όλη η διαδικασία να χαρακτηρίζεται διαφάνεια και να είναι δίκαιη προς όλους. Πιο αναλυτικά, οι κανόνες και οι διαδικασίες εκλογής μελών του Δ.Σ, οι συγχωνεύσεις εισηγμένων εταιριών, τα οικονομικά στοιχεία κ. α, πρέπει να είναι πλήρη και αναλυτικά. Πρέπει να υπάρχει ισορροπία και έλεγχος των μετόχων που θέλουν να αποκτήσουν μεγαλύτερο μερίδιο από αυτό που τους αναλογεί ενώ παράλληλα η ύπαρξη μηχανισμών ελέγχου και αποτροπής συγχωνεύσεων όταν αυτές δεν είναι προς το συμφέρον της εταιρίας, είναι σημαντικές (Committee on corporate governance in Greece, 1999). Τέλος, η διεθνοποίηση των μετοχών της εταιρίας, είναι ένα σημείο που τονίζεται στις προτάσεις της επιτροπής, σημειώνοντας πως μπορεί να πραγματοποιηθεί με την συμμετοχή στην ψηφοφορία τόσο των μετόχων όσο και θεσμικών επενδυτών και συνταξιοδοτικών ταμείων. Σε κάθε περίπτωση όμως, πρέπει να αποθαρρύνεται η διενέργεια πολλών ψηφοφοριών καθώς και η έκδοση προνομιούχων μετοχών χωρίς δικαίωμα ψήφου διότι αντιτίθενται στα δικαιώματα της μειοψηφίας αλλά και ολόκληρης της εταιρίας.

2. Η «θεραπεία» και ο ρόλος των μετόχων στην Ε.Δ

Η επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα σημειώνει πως οι μέτοχοι πρέπει να έχουν την δυνατότητα να λάβουν αποζημίωση για τυχόν παραβίαση των δικαιωμάτων τους. Γι' αυτό τον λόγο είναι σημαντικό όλες οι κατηγορίες μετόχων να έχουν τα ίδια δικαιώματα ψήφου ενώ όλοι οι επενδυτές πρέπει να έχουν το δικαίωμα στην ενημέρωση για ζητήματα ψηφοφορίας των μετοχών που ενδέχεται να αγοράσουν. Επιπροσθέτως, οι ψήφοι των αντιπροσώπων πρέπει να εκδίδονται μετά από διαβούλευση με τον νόμιμο εκπρόσωπο. Πρέπει να υπάρχει δίκαιη

μεταχείριση των μετόχων, με την χρήση ανέξοδων και απλών διαδικασιών ψηφοφορίας. Οποιαδήποτε ενέργεια που έχει ως στόχο ιδιωτικό όφελος πρέπει να απορρίπτεται αλλά και να αποκαλύπτεται από τα μέλη του Δ.Σ και τα εκτελεστικά στελέχη εφόσον εμφανιστεί (Committee on corporate governance in Greece, 1999).

Οι προτάσεις της επιτροπής αναφέρουν ξεχωριστά πως το πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση που πρέπει να δημιουργηθεί για τις εισηγμένες αλλά και μη επιχειρήσεις μελλοντικά, πρέπει να αναγνωρίζει τα δικαιώματα και τις αρμοδιότητες των ενδιαφερόμενων μελών με νόμο και να ενθαρρύνει την συμμετοχικότητα, την επιχειρηματικότητα και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ο βασικός λόγος είναι πως σε περιπτώσεις που τα δικαιώματα των μετόχων καταπατούνται, ο νόμος πρέπει να αναγνωρίζει και να διασφαλίζει ρητά τους τρόπους αποζημίωσης τους. Ακόμη, η πρόβλεψη για αποκάλυψη πληροφοριών που στόχο έχουν ιδιωτικά και όχι συλλογικά συμφέροντα είναι πρωτίστως σημαντική. Η συμμετοχή επίσης των ενδιαφερόμενων μελών σε διαδικασίες εταιρικής διακυβέρνησης πρέπει να συνοδεύεται με την σχετική πληροφόρηση η οποία και πρέπει να είναι προσβάσιμη (Committee on corporate governance in Greece, 1999).

3. Διαφάνεια, γνωστοποίηση πληροφοριών και έλεγχος

Η διαφάνεια σε ένα πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και σύμφωνα με τις προτάσεις που αποτυπώθηκαν από την επιτροπή, πρέπει να κατευθύνεται στην διασφάλιση πλήρους, έγκαιρης και λεπτομερούς πληροφόρησης για ζητήματα που έχουν να κάνουν με όλο το χαρτοφυλάκιο της εταιρίας. Τέτοια είναι, τα οικονομικά και λειτουργικά αποτελέσματα, δομή ιδιοκτησίας της εταιρίας, μέλη του Δ.Σ και διοίκησης, θέματα εργαζομένων και ενδιαφερόμενων μερών, δομές και πολιτικές διακυβέρνησης, εταιρικοί στόχοι και προοπτικές, εκτέλεση πολύπλοκων συναλλαγών όπως π. χ συγχωνεύσεων κ. α (Committee on corporate governance in Greece, 1999). Όλες οι παραπάνω πληροφορίες είναι σημαντικό όπως συμφωνούν με τους κανόνες της Ε.Ε και του ΟΟΣΑ και να παρέχονται δίκαια και έγκαιρα. Όσον αφορά το Δ.Σ, οφείλει να παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες προς την Γ.Σ μέσω τριμηνιαίων και ετήσιων εκθέσεων, συμπεριλαμβάνοντας μια καθαρή και ολοκληρωμένη εικόνα της εταιρίας και των οικονομικών της ζητημάτων με στόχο τα ενδιαφερόμενα μέλη να μπορούν να διαμορφώσουν το προφίλ της εταιρίας αλλά και τις μελλοντικές της προοπτικές. Επίσης, το Δ.Σ πρέπει να διασφαλίζει, πως οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν έχουν καμία σχέση με την εταιρία και δεν επηρεάζεται σε κανένα σημείο η κρίση τους. Στην αντίπερα όχθη, το Δ.Σ

πρέπει να μεριμνά και για την διαφάνεια των εσωτερικών ελεγκτών, προάγοντας την διαφάνεια και την πρόσβαση σε απαραίτητη πληροφόρηση.

Ανάμεσα στις προτάσεις της επιτροπής ήταν και η δημιουργία μιας ξεχωριστής επιτροπής εσωτερικού ελέγχου, πρόταση η οποία έχει ενταχθεί στην πρόσφατη ελληνική νομοθεσία σήμερα, η οποία να αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Η συγκεκριμένη επιτροπή προτάθηκε να λειτουργεί ως υπό-επιτροπή του Δ.Σ με στόχο την πιο άμεση ενημέρωση του και να συνεδριάζει δυο με τρεις φορές το χρόνο. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων της, οι οποίες θα καθορίζονται ρητά μετά από έγκριση της Γ.Σ, περιλαμβάνονται, η επικοινωνία σε τακτική βάση με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές, η συμπερίληψη στην σύνθεση τους τουλάχιστον τριών μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ, η γνωστοποίηση της σύνθεσης του στην ετήσια έκθεση της εταιρίας, η εξουσία να καλεί εξωτερικούς συμβούλους για διευθέτηση εταιρικών ζητημάτων καθώς και η πρόσβαση της σε απαραίτητους πόρους με στόχο την άσκηση των καθηκόντων της (Committee on corporate governance in Greece, 1999).

4. Τα μέλη του Δ.Σ

Το Δ.Σ της εταιρίας είναι επιφορτισμένο με σημαντικές αρμοδιότητες όπως την διασφάλιση στρατηγικής ηγεσίας, την παρακολούθηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της. Λόγω της βαρύτητας της ευθύνης καθώς και των επιμέρους καθηκόντων της, η επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα (1999) πρότεινε πως πρέπει να συνεδριάζει τουλάχιστον μια φορά το μήνα, παρακολουθώντας την εκτελεστική δραστηριότητα της. Τα μέλη θα πρέπει να έχουν στην κατοχή τους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και να εργάζονται με καλή την πίστη για την εξασφάλιση του εταιρικού συμφέροντος. Η αντιμετώπιση των μετόχων από το Δ.Σ με ισότητα και χωρίς διακρίσεις πρέπει να αποτελεί πρώτιστη αρχή του. Πιο αναλυτικά στις αρμοδιότητες του Δ.Σ πρέπει να συγκαταλέγονται: α. σχεδιασμός γενικής στρατηγικής και προγραμματισμού, διαμόρφωση ετήσιου προϋπολογισμού, επιχειρηματικού σχεδίου, στόχων απόδοσης, παρακολούθηση αποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων καθώς και πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. β. υιοθέτηση και εφαρμογή γενικής πολιτικής της εταιρίας σε συνάρτηση των προτάσεων από την εκτελεστική διοίκηση, γ. επιλογή, διορισμός και παρακολούθηση εκτελεστικής διοίκησης αλλά και αποζημίωση, απόλυση ή αντικατάσταση με βάση τα εταιρικά συμφέροντα. δ. συνέπεια οικονομικών και λογιστικών καταστάσεων αλλά και εποπτεία-αξιολόγηση της εταιρίας με την υπάρχουσα νομοθεσία, ε) διαχείριση, παρακολούθηση και επίλυση συγκρούσεων μεταξύ της

διοίκησης και όλων των ενδιαφερόμενων μερών της εταιρίας αλλά και αναφορά στους μετόχους της.

Ακόμη, είναι άξιο να αναφερθεί πως η παρακολούθηση της εφαρμογής κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης που χαρακτηρίζουν την λειτουργία του Δ.Σ και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική. Για την ορθή λειτουργία του Δ.Σ η επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα (1999) προσθέτει πως α) πρέπει να υπάρχει διαχωρισμός καθηκόντων στα υψηλά επίπεδα διακυβέρνησης έτσι ώστε να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ εξουσίας, λειτουργιών και ελέγχου. β) Ο πρόεδρος του Δ.Σ να μην διαθέτει δεύτερο ρόλο στην εταιρία π. χ. ως διευθύνοντα συμβούλου, γ) ο μεγαλύτερος αριθμός μελών του Δ.Σ να αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη έτσι ώστε να υπάρχει μια σχετική διαφάνεια και αντικειμενική κρίση στις αποφάσεις τους, δ) να υπάρχει μέριμνα από το Δ.Σ αναφορικά με τις διαδικασίες και τους κανόνες που θα ισχύουν σε περιπτώσεις περίπλοκων συναλλαγών όπως συγχωνεύσεις και να διασφαλίζεται πάντοτε το εταιρικό συμφέρον και όχι το προσωπικό, ε) προτείνεται η θέσπιση διαδικασιών από το Δ.Σ με στόχο την λήψη συμβουλών από εξωτερικούς συνεργάτες καθώς και την κάλυψη των εξόδων τους, στ) η ύπαρξη διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου αλλά και η διασφάλιση ότι όλα τα μέλη του Δ.Σ μπορούν να έχουν έγκαιρη και άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες της εταιρίας.

Η επιτροπή ανέφερε πως το ευρύτερο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης στις ελληνικές επιχειρήσεις, το συντριπτικό μέρος των οποίων είναι ΜμΕ, πρέπει να προβλέπει ένα ευέλικτο αριθμό μελών στο Δ.Σ που να μην ξεπερνά τους δεκατρείς. Τα μέλη επίσης, πρέπει να επενδύουν επαρκή χρόνο στα εταιρικά ζητήματα και να δρουν προς το συμφέρον της εταιρίας. Η αποθάρρυνση από το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, συναλλαγών όπως συγχωνεύσεις, είναι σημαντικό να είναι καταγεγραμμένο, εκτός των περιπτώσεων που κάτι τέτοιο θα είναι προς το συμφέρον της εταιρίας και των μετόχων της.

Παράλληλα, μέρος των μη εκτελεστικών μελών, προτείνεται από την επιτροπή να είναι πλήρως ανεξάρτητα σε αντίθεση με τα εκτελεστικά, πράγμα που σημαίνει να μην έχουν καμία απολύτως προσωπική ή εταιρική σχέση με την εταιρία. Οι μόνες διαπραγματεύσεις να πραγματοποιούνται μόνο για τα ζητήματα αποζημίωσης τους, τα οποία πρέπει να αναφέρονται σε ξεχωριστή έκθεση. Η ανεξαρτησία των μελών είναι μια δύσκολη έννοια και η επίτευξη μπορεί να θεωρηθεί ακόμη πιο δύσκολη. Γι' αυτούς τους λόγους η επιτροπή επισημαίνει πως τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ οφείλουν να μην είναι α) μέλη στο Δ.Σ οποιασδήποτε θυγατρικής εταιρίας, β) μέλος εταιρίας που επηρεάζει άμεσα τα συμφέροντα της, γ) εκλεγμένοι.

Τέλος, όσον αφορά την εκτελεστική διαχείριση της εταιρίας βάσει των προτάσεων που εκπονήθηκαν από την ελληνική επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης, μια ακόμα σημαντική πρακτική που οφείλουν να ακολουθούν οι εταιρίες και εντάσσεται στα πλαίσια των καλών πρακτικών, είναι η διαχείριση των αποζημιώσεων. Τα περισσότερα σκάνδαλα που έχουν ανακαλυφθεί κατά καιρούς, συνδέονταν με οικονομικά ζητήματα και πολλά εξ αυτών με αποζημιώσεις. Η σύνδεση της διαχείρισης αποζημιώσεων με το γενικό επίπεδο κερδοφορίας της επιχείρησης καθώς και την συνολική απόδοση της, θα μπορούσε να ήταν μια αρχή. Επίσης, η γνωστοποίηση των αποζημιώσεων και αιτιολόγηση τους προτείνεται ως μια πρακτική που θα ενισχύσει την διαφάνεια στην επιχείρηση, μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες. Ωστόσο, ο επανέλεγχος όλων αυτών των διαδικασιών από μια αρμόδια επιτροπή αναθεώρησης, θα έδινε ακόμα μεγαλύτερο πλεονέκτημα σε προσπάθειες κατάχρησης εξουσίας. Η ύπαρξη ενός οικονομικού διευθυντή ως μέλους της ομάδας διαχείρισης, με αρμοδιότητες τον έλεγχο και συντονισμό των διαδικασιών αποζημιώσεων, θα συνδράμει στην περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης με βάση τις πραγματικές ανάγκες της και την υποβάθμιση δραστηριοτήτων με σκοπό την μη τήρηση διαφάνειας ιδιαίτερα οικονομικής φύσεως.

B. Ειδικές Πρακτικές καλής Ε.Δ για τις μη εισηγμένες εταιρίες

Το Ελληνικό συμβούλιο εταιρική διακυβέρνησης, εκπόνησε το 2013 μια έκθεση προτάσεων που αφορούσε ειδικές πρακτικές καλής Ε.Δ για τις μη εισηγμένες εταιρίες. Ο λόγος δημιουργίας αυτού του εγχειρήματος ήταν διότι η Ε.Δ αφορά στο μεγαλύτερο μέρος τις εισηγμένες εταιρίες, έχοντας πλέον βάσει νομοθεσίας, πρακτικές υποχρεωτικές για τις επιχειρήσεις όπως π. χ την δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Η θέσπιση ενός πλαισίου γενικών αρχών που θα στοχεύουν στην ενίσχυση της αποδοτικότητας των ελληνικών μη εισηγμένων επιχειρήσεων, την δημιουργία νέων πηγών χρηματοδότησης, την ανάπτυξη της εταιρικής φήμης, την πρόσβαση σε μεγαλύτερου εύρους ειδικές γνώσεις, την καλυτέρευση των συστημάτων διοίκησης, την προσθήκη διαδικασιών αξιολόγησης, την δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των μετόχων της μειοψηφίας σε αντίθεση με τους υπολοίπους κ.α, θα συνδράμει στην αποτελεσματικότερη διαχείριση και των ΜμΕ που αποτελούν τον μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Οι μη εισηγμένες εταιρίες στην Ελλάδα έχουν πολλές διαφορετικές κατηγορίες ως προς την νομική τους υπόσταση. Υπάρχουν μεταξύ άλλων νεοφυείς, εταιρίες με έναν μόνο μέτοχο, οικογενειακές, κοινοπραξίες, θυγατρικές εισηγμένων κ.α , πράγμα που σημαίνει πως η τήρηση

ενός πλαισίου διακυβέρνησης θα μπορούσε να φέρει σημαντικά πλεονεκτήματα, μερικά από τα οποία αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι ελληνικές νομοθεσίες για την Ε.Δ αναφέρονται στις εισηγμένες εταιρίες εκτός από κάποιες αποσπασματικές αναφορές νόμων (2190/20, 3190/55, 4072/12) σε εισηγμένες. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση η εφαρμογή ειδικών πρακτικών από μη εισηγμένες εταιρίες είναι προαιρετική σε αντίθεση με τις εισηγμένες που ισχύει το «comply or explain». Έχοντας τα παραπάνω ως βάση, είναι άξιο να σημειωθεί πως οι μέτοχοι σε μια μη εισηγμένη εταιρία είναι περιορισμένοι τόσο όσον αφορά την διάθεση των μετοχών τους όσο και το ζήτημα χρηματοδότησης. Η μη συμμετοχή τους σε οργανωμένη αγορά δεν δίνει την δυνατότητα διάθεσης μεριδίων καθώς και μιας ενδεχόμενης εξόδου μετόχων από μια εταιρία. Ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα μπορούσε να λύσει τέτοιου είδους προβλήματα ισορροπώντας την σχέση μεταξύ των μετόχων της μειοψηφίας σε αντίθεση με όσους έχουν την πλειοψηφία. Στην ουσία αυτή την σχέση καλείται να εξισορροπήσει ένα ενδεχόμενο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης για μη εισηγμένες επιχειρήσεις (ΕΣΕΔ, 2013).

Στην ελληνική περίπτωση, μια ενδεχόμενη αναλογική εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης σε ΜμΕ θα ήταν πρακτικά πολύ δύσκολη ή και αδύνατη λόγω της διαφορετικής δομής οργάνωσης. Επιπροσθέτως, μια πολύ μεγάλη μερίδα ανώνυμων εταιριών στην Ελλάδα διοικούνται από συγκεκριμένους μετόχους, είναι δηλαδή και μέτοχοι και διευθυντές. Αντιθέτως, οι μειοψηφικοί μέτοχοι δεν συμμετέχουν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, οπότε η κύρια διαμάχη στις μη εισηγμένες εταιρίες είναι η σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ μετόχων πλειοψηφίας και μετόχων μειοψηφίας. Η διάκριση μεταξύ των δυο αυτών μερών της εταιρίας όσον αφορά το ατομικό συμφέρον των μετόχων-ιδρυτών και το εταιρικό συμφέρον, είναι πρώτιστο μέλημα ενός πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ, 2013). Άλλο σημείο προσοχής είναι το ζήτημα κεφαλαίων και χρηματοδότησης, το οποίο καθίστανται ιδιαίτερος δύσκολο για τις μη εισηγμένες ΜμΕ. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι οι ανώνυμες μη εισηγμένες εταιρίες οι οποίες συνήθως χρηματοδοτούνται από τους ιδρυτές τους λόγω μη πρόσβασης σε οργανωμένες αγορές. Η δημιουργία ενός πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης θα συνέδραμε στην εύρεση επιπρόσθετων κεφαλαίων τόσο από τράπεζες όσο και άλλους επενδυτές για τον βασικό λόγο πως θα τις έκανε πιο ελκυστικές. Το πλαίσιο αυτό ενισχύει την φήμη της επιχείρησης δημιουργώντας ένα κλίμα οργάνωσης και εμπιστοσύνης σε νέους μετόχους (ΕΣΕΔ, 2013). Ακόμη, είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η ευελιξία και ελευθερία των μη εισηγμένων επιχειρήσεων σήμερα λόγω του ότι δεν υπόκεινται σε συγκεκριμένη νομοθεσία

Ε.Δ, θα βοηθούσε στην εφαρμογή ενός κώδικα χωρίς πολλά ρίσκα και ποινές μη εφαρμογής της.

Σύμφωνα με το Ελληνικό συμβούλιο εταιρικής διακυβέρνησης (2013), ένα τέτοιου είδους πλαίσιο έχει να προσφέρει πολλά οφέλη για τις μη εισηγμένες ΜμΕ εστιάζοντας στην ευθύνη, την διαφάνεια, τον επαγγελματισμό-αξιοκρατία, την μακροπρόθεσμη αποδοτικότητα αλλά και την σωστή διαχείριση όλων των σχέσεων εντός της εταιρίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, καταναλωτές, προμηθευτές κτλπ). Η διατύπωση του πεδίου εφαρμογής είναι το πρώτο βήμα για την πραγματοποίηση ενός εγχειρήματος το οποίο δεν είναι σε καμία περίπτωση εύκολη υπόθεση.

1.Πεδίο Εφαρμογής

Το Ελληνικό συμβούλιο εταιρικής διακυβέρνησης (2013) πρότεινε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο εφαρμογής Ε.Δ στις μη εισηγμένες επιχειρήσεις, ο μεγαλύτερος όγκος των οποίων είναι ΜμΕ. Αναφέρει πως μια τέτοια διαδικασία ιδίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, θα δημιουργήσει πολλές περισσότερες ευθύνες αλλά και ειδικές πρακτικές τις οποίες θα πρέπει να ακολουθούν καθώς και διοικητικά βάρη αλλά και έξοδα. Για να υπάρξει μια ομαλή μετάβαση σε ένα τέτοιο πλαίσιο, τα πρόσωπα που λαμβάνουν τις αποφάσεις εντός των εταιριών, θα πρέπει να συμφωνούν πως όντως θα είναι χρήσιμη η εφαρμογή πρακτικών Ε.Δ, κανόνες οι οποίες θα είναι προσαρμοσμένες στο μέγεθος και το ξεχωριστό τρόπο λειτουργίας της κάθε επιχείρησης. Εδώ εντοπίζεται και το πρώτο πρόβλημα που είναι η μεγάλη ποικιλομορφία των κατηγοριών μη εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Σε κάθε περίπτωση δεν είναι εφικτή μια λύση για κάθε μια από τις επιχειρήσεις, αντιθέτως θα πρέπει να επιλεγούν οι κατάλληλες αρχές Ε.Δ για αυτές. Το ΕΣΕΔ (2013) δημιούργησε έναν διαχωρισμό δυο φάσεων, στην πρώτη εμπεριέχονται πρακτικές που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν όλες οι μη εισηγμένες εταιρίες, με έμφαση στις ΜμΕ όπως γίνεται αντιληπτό, ενώ στην δεύτερη κανόνες που θα αφορούν τις μεγάλες και πιο σύνθετες επιχειρήσεις.

Το συγκεκριμένο πλαίσιο εφαρμογής προτείνεται από το ΕΣΕΔ (2013) να δημιουργηθεί από τους μετόχους της εταιρίας και να καταγράφεται στο επίπεδο του εφικτού, στο καταστατικό ή να αποτελεί μέρος του κανονισμού λειτουργίας. Ακόμη, τα σημεία στα οποία οφείλει να τονίζει ένα τέτοιο πλαίσιο ΕΔ είναι οι σχέσεις των μετόχων, της διοίκησης, του Δ.Σ, ο τρόπος καθορισμού των στόχων αλλά και τα μέσα πραγματοποίησης καθώς και τα κίνητρα για την επίτευξη μιας αποτελεσματικής διοίκησης με τρόπο δίκαιο και προς όφελος της

εταιρίας. Παρακάτω θα αποτυπωθούν τα κυριότερα σημεία οργάνωσης του πλαισίου που προτάθηκε από το ΕΣΕΔ (2013) για την Ε.Δ.

2. Το Δ.Σ

Πρώτη Φάση

Για να εφαρμοστεί ορθά ένα πλαίσιο ΕΔ για μη εισηγμένες επιχειρήσεις σε πρώτη φάση, θα πρέπει να υπάρχει εξαρχής σαφής διαχωρισμός και διάκριση μεταξύ των εξουσιών του Δ.Σ της Γ.Σ, των μετόχων και των διευθυντικών στελεχών. Ακόμη, θα πρέπει να προσδιορίζονται ποιες αρμοδιότητες του Δ.Σ ή της Γ.Σ ασκούνται συλλογικά και ποιες προσδιορίζονται για συγκεκριμένα πρόσωπα. Ο λόγος που προτείνεται το παραπάνω είναι για να μπορέσει η μειοψηφία στην επιχείρηση να έχει στενότερη επαφή με τα εταιρικά ζητήματα και να μην παραγκωνίζεται. Ακόμη, είναι άξιο να σημειωθεί, έχοντας ως παράδειγμα τις ελληνικές ΑΕ, πως οι μέτοχοι που ασκούν και διοικητικά καθήκοντα, οφείλουν να διαθέτουν την κατάλληλη εμπειρία αλλά και γνώσεις έτσι ώστε να μπορέσει να λειτουργήσει αποτελεσματικά μια εταιρία. Σε αντίθετη περίπτωση θα πρέπει να ανατίθενται διοικητικές αρμοδιότητες σε άλλα ικανά στελέχη για την αποφυγή σοβαρών εταιρικών λαθών που θα κοστίσουν χρόνο αλλά και χρήματα. Το ΕΣΕΔ (2013) προτείνει την συγκρότηση συμβουλευτικής επιτροπής απαρτιζόμενη από έμπειρα άτομα με ειδικές γνώσεις, με στόχο την παροχή υπηρεσιών προς τα Δ.Σ τέτοιων επιχειρήσεων αλλά και σκιαγράφηση τυχόν αδυναμιών. Αυτή η κίνηση θα βοηθούσε τους επιχειρηματίες να μεγιστοποιήσουν τα επίπεδα αποτελεσματικότητας των αποφάσεων τους, να ενισχύσουν τους μακροπρόθεσμους στόχους τους, να αναπτύξουν τα συστήματα διαφάνειας αλλά και να ισορροπήσουν τα εταιρικά από τα ατομικά συμφέροντα με οργάνωση και επαγγελματισμό.

Αναφορικά με την λειτουργία αλλά και τα καθήκοντα των μελών του Δ.Σ, είναι σημαντικό η διοίκηση κάθε εταιρίας να μεριμνά για την σωστή οργάνωση της με αντικειμενικότητα και εταιρικό συμφέρον. Ο καθορισμός και η αξιολόγηση τους να πραγματοποιούνται από το Δ.Σ καθώς και η υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας ο οποίος να εμπεριέχει κανόνες δεοντολογίας της διοίκησης προς το προσωπικό και το αντίθετο. Άλλο σημείο είναι ο καθορισμός του αριθμού των μελών τα οποία προτείνεται βρίσκονται σε αναλογία με το μέγεθος και το είδος των δραστηριοτήτων της εταιρίας (ΕΣΕΔ, 2013). Αυτό το μέτρο αξίζει να σχολιαστεί πως θα της δώσει την δυνατότητα να αυξάνει τον αριθμό σε μια ενδεχόμενη επέκταση και όχι όποτε το αποφασίζουν οι μέτοχοι. Προσδίδει

διαφάνεια και αντικειμενικότητα αλλά και σε ένα μέτρο, ανεξαρτησία των μελών. Επιπροσθέτως, η επιλογή ικανών ατόμων, με εμπειρία και ειδικές γνώσεις είναι σημαντικό όπως και ο καθορισμός χρονικής δέσμευσης η οποία θα απαιτείται να γνωστοποιείται όταν συνάπτεται η συμφωνία συμμετοχής (ΕΣΕΔ, 2013).

Κλείνοντας την πρώτη φάση προτάσεων του Δ.Σ, που αφορούν όλες τις μη εισηγμένες επιχειρήσεις, πρέπει να τονιστεί πως το Δ.Σ οφείλει να διασφαλίζει τον επαγγελματισμό όλων των μελών και την ορθή τήρηση των κανόνων από τα στελέχη της εταιρίας. Η δημιουργία ενός εταιρικού κλίματος το οποίο θα προάγει την ενίσχυση των συλλογικών στόχων, την συμμετοχή και συνεισφορά στην ευρύτερη κοινότητα μέσω της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αλλά και την συνεχή ανάπτυξη της κατάρτισης των εργαζομένων, αποτελούν μείζονα ζητήματα Ε.Δ. Ακόμη, η τακτική συνεδρίαση του Δ.Σ ως οργάνου αλλά και η παροχή έγκαιρης και έγκυρης πληροφόρησης προς τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβάνονται επίσης στις βασικές του αρμοδιότητες (ΕΣΕΔ, 2013).

Δεύτερη Φάση

Όπως αναφέραμε στην αρχή του κεφαλαίου, η δεύτερη φάση στην έκθεση προτάσεων του ΕΣΕΔ, έχει να κάνει με κανόνες που οφείλουν να εφαρμόσουν μόνο οι πολλοί μεγάλες μη εισηγμένες επιχειρήσεις. Ο πρώτος είναι η διάκριση των αρμοδιοτήτων του προέδρου Δ.Σ από τον Διευθύνων Σύμβουλο. Ο δεύτερος είναι η αξιολόγηση του Δ.Σ και των διευθυντικών στελεχών μέσω της Γ.Σ με την βοήθεια ανεξάρτητου εξωτερικού συμβουλίου. Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να υποθεί ως παράδειγμα, πως η πιο πρόσφατη νομοθεσία για τις εισηγμένες επιχειρήσεις (Ν.4706/20) ορίζει την ύπαρξη επιτροπής ελέγχου αλλά και μονάδας εσωτερικού ελέγχου, πράγμα που αποδεικνύει σε ένα επίπεδο, πως οι προτάσεις που εκπονήθηκαν τα προηγούμενα χρόνια δεν παραμερίστηκαν από τις κυβερνήσεις. Ακόμη, στις εταιρίες πρέπει να συμμετέχουν και ανεξάρτητα μέλη τα οποία να έχουν λόγο στην διαμόρφωση της πολιτικής και να έχουν δικαίωμα να καταθέτουν προτάσεις κατά τις συνεδριάσεις του Δ.Σ αλλά και όσον αφορά ζητήματα αμοιβών-αποζημιώσεων.

3. Αμοιβές

Οι αμοιβές θεωρούνται ένα από τα πιο φλέγοντα ζητήματα στην οργάνωση και διοίκηση μιας εταιρίας. Το ΕΣΕΔ (2013) πρότεινε πως η διάρθρωση των μισθών πρέπει να

βρίσκεται σε συνάρτηση με την ικανότητα κάθε στελέχους και να προάγει την διαφάνεια. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο αν υπάρχει σαφής διαφοροποίηση του εταιρικού συμφέροντος σε αντίθεση με το ατομικό. Δικαίωμα στην αποζημίωση πρέπει να έχουν όλα τα μέλη τόσο της εταιρίας όσο και εξωτερικά, αναλόγως των υπηρεσιών που παρέχουν, του χρόνου αλλά και της βαρύτητας των ευθυνών και αρμοδιοτήτων που συνοδεύουν. Η αρμοδιότητα του Δ.Σ είναι να καθορίζει με διαφάνεια τα κριτήρια και τις διαδικασίες αποζημιώσεων έτσι ώστε να μην βλάπτονται τα εταιρικά συμφέροντα. Όλα τα παραπάνω πρέπει να δημοσιεύονται για να παρέχεται με αυτό τον τρόπο το αίσθημα εμπιστοσύνης εντός αλλά και εκτός της εταιρίας (ΕΣΕΔ, 2013).

3. Σύστημα εσωτερικού ελέγχου

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου είναι απαραίτητο για τις μη εισηγμένες επιχειρήσεις διότι με αυτό τον τρόπο η διοίκηση θα είναι σε θέση να διαχειρίζεται τους κινδύνους και να διασφαλίζει την επένδυση που έκανε. Ωστόσο, σύμφωνα με το ΕΣΕΔ (2013) δεν πρέπει να συγχέεται με την επιτροπή εσωτερικού ελέγχου η οποία αποτελεί υπηρεσία και έχει ως αρμοδιότητα την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου. Σε πρώτη φάση, όλες οι επιχειρήσεις εισηγμένες και μη προτείνεται να διαθέτουν ένα τέτοιο σύστημα το οποίο θα πρέπει να είναι ανάλογο με την πολυπλοκότητα διαχείρισης της κάθε μιας. Το Δ.Σ είναι αρμόδιο για την θέσπιση αλλά και καθορισμό της φύσης των διαδικασιών του. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου πρέπει να παρακολουθείται από τους διοικούντες και να ελέγχεται για την αποτελεσματικότητά του, την αξιοπιστία και την αρτιότητα των οικονομικών και εταιρικών δεδομένων (ΕΣΕΔ, 2013).

Το ΕΣΕΔ (2013) πρότεινε τον έλεγχο και την δημοσίευση πληροφοριών από τις διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου, να τις πραγματοποιεί ανώτατο στέλεχος της διοίκησης, άτομο το οποίο θα έχει και την ευθύνη. Μερικές από τις πολιτικές αλλά και διαδικασίες που θα είναι επιφορτισμένο ένα τέτοιο σύστημα είναι η καθημερινή λειτουργία της εταιρίας, κίνδυνοι αγοράς, διαχείριση προσωπικού, φαινόμενα απάτης, αρχές δεοντολογίας, όρια συναλλαγών, διαχείριση εγγράφων, εμπιστευτικότητα πληροφοριών κ.α. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να είναι υπεύθυνο για περιστατικά καταπολέμησης απάτης, ταμειακή διαχείριση, παρακολούθηση τραπεζικών συμφωνιών, σύστημα επιχειρησιακής ετοιμότητας καθώς και πρόληψη αλλά και εντοπισμό απειλών (ΕΣΕΔ, 2013). Σε δεύτερη φάση και όσον αφορά τις μεγάλες μη εισηγμένες

επιχειρήσεις, η ύπαρξη επιτροπής ελέγχου για την καλύτερη διαχείριση πιο πολύπλοκων ζητημάτων κρίνεται απαραίτητη.

4. Διαχείριση κινδύνου-κανονιστική συμμόρφωση

Η εκπόνηση εγχειριδίου κινδύνων το οποίο οφείλει η διοίκηση να αναθεωρεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα θεωρείται επίσης σημαντικό για την διακυβέρνηση μιας εταιρίας. Βασικά σημεία του εγχειριδίου είναι η περιγραφή βασικών κινδύνων που ήδη αντιμετωπίζει η επιχείρηση, τους τρόπους επίλυσης τους, τις συνέπειες τους αλλά και τις κινήσεις αυτές που θα μειώσουν ή θα εκμηδενίσουν τις επιπτώσεις τους. Η παροχή επίσης, στα μέλη του Δ.Σ, της δυνατότητας χρήσης εξωτερικών συμβούλων, προτείνεται από το ΕΣΕΔ (2013). Αναφορικά με τις μεγάλες μη εισηγμένες επιχειρήσεις, η ύπαρξη και κατάρτιση μηχανισμού εποπτείας και τακτικής ενημέρωσης του Δ.Σ για την εφαρμογή του συστήματος διαχείρισης κινδύνων κρίνεται απαραίτητη, λόγω του μεγέθους και των πιο περίπλοκων ζητημάτων που θα κληθεί να αντιμετωπίσουν.

Σε θέματα που άπτονται της κανονιστικής συμμόρφωσης, είναι σημαντικό να τονιστεί πως η εταιρία οφείλει να θεσπίζει και να ελέγχει στα πλαίσια της διαφάνειας, πως τόσο η εταιρία ως οργανισμός όσο και το προσωπικό, τηρεί με ευλάβεια τους κανόνες και την νομοθεσία, πράγμα που μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω εφαρμογής συγκεκριμένων πολιτικών διαδικασιών, κατάρτισης και εκπαίδευσης. Σε δεύτερη φάση, ισχύει ότι και στην διαχείριση κινδύνων όπως αναφέρθηκε παραπάνω (ΕΣΕΔ, 2013).

5. Σχέσεις με τους μετόχους-ενδιαφερόμενα μέρη

Άλλο ένα πολύ σοβαρό ζήτημα μιας εταιρίας είναι η επικοινωνία μεταξύ του Δ.Σ, των μετόχων και όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Η εταιρική διακυβέρνηση και οι καλές πρακτικές δίνουν απαντήσεις και σε αυτά τα ζητήματα μέσα από την έκθεση που εξετάζουμε από τον ΕΣΕΔ (2013). Η διασφάλιση του διαλόγου αλλά και η ορθή πληροφόρηση τόσο των μετόχων πλειοψηφίας όσο και μειοψηφίας πρέπει να πραγματοποιείται ισότητα. Η δημιουργία συμφωνιών μετόχων οι οποίες θα ρυθμίζουν θέματα που δεν ορίζονται από το καταστατικό είναι σημαντική. Αυτού του είδους οι συμφωνίες προτείνεται να προβλέπουν τις περιπτώσεις μεταβίβασης μετοχών όταν αυτές δεν υπόκεινται σε κάποιον περιορισμό όπως και τους περιορισμούς τους, τις προϋποθέσεις ενεργοποίησης δικαιώματος προαίρεσης και η τιμή που

πρέπει να αγοραστούν καθώς και έναν μηχανισμό εξόδου σε περίπτωση δικαιωμάτων αρνησικυρίας (ΕΣΕΔ,2013) Η επικοινωνία και η πληροφόρηση των μετόχων πρέπει να είναι συνεχής και τακτική και να μην περιορίζεται μόνο στις χρονικές στιγμές πραγματοποίησης συμβουλίων ή συνελεύσεων.

Σε σχέση με ότι αφορά άλλα ενδιαφερόμενα μέλη της εταιρίας, όλες οι μη εισηγμένες επιχειρήσεις προτείνεται να μελετούν επιδράσεις της λειτουργίας που σχετίζονται με την ευρύτερη αγορά και τους καταναλωτές, την τοπική οικονομία, το ανθρώπινο δυναμικό, την κοινωνία, τους προμηθευτές, το περιβάλλον και να προσαρμόζεται σε ενδεχόμενες μεταβολές. Οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις οφείλουν μέσω του Δ.Σ να εκτιμούν την θέση της εταιρίας και να εκπονούν συγκεκριμένο πρόγραμμα το οποίο να ορίζει τις προτεραιότητες, δηλαδή δραστηριότητες που επιδρούν σε αυτή (ΕΣΕΔ, 2013).

6.Πληροφοριακά συστήματα

Το νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και ο εκσυγχρονισμός των πληροφοριακών συστημάτων δε θα μπορούσαν να μην επηρεάζουν άμεσα τις επιχειρήσεις κάθε είδους και μεγέθους. Γι' αυτό το λόγο όλες οι μη εισηγμένες επιχειρήσεις οφείλουν να υιοθετούν σύμφωνα με το ΕΣΕΔ (2013), κατάλληλες πρακτικές Ε.Δ υπό την ευθύνη της διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, προτείνεται το Δ.Σ να ορίζει υπεύθυνο πληροφοριακών συστημάτων με ειδικές γνώσεις και εμπειρία στο αντικείμενο και να καθορίζει τις αρμοδιότητες του. Επιπλέον, η δημιουργία στρατηγικής πληροφορικής η οποία να συγχέεται με την επιχειρησιακή στρατηγική της εταιρίας όπως αυτή έχει καθοριστεί από το Δ.Σ, κρίνεται σημαντική. Σε δεύτερη φάση, οι μεγαλύτερες μη εισηγμένες επιχειρήσεις, προτείνεται να διαθέτουν πολιτικές φυσικής και λογικής ασφάλειας για τα πληροφοριακά συστήματα, μηχανισμούς ελέγχου για καθημερινές λειτουργικές διαδικασίες αλλά και πρότυπα που αφορούν την διαχείριση έργων πληροφορικής. Τέλος, η ύπαρξη σχεδίου συνέχειας εργασιών, σχεδίου ανάκαμψης από καταστροφή στα οποία να προσδιορίζονται όλες οι κρίσιμες λειτουργίες της εταιρίας, όλοι οι κίνδυνοι που την απειλούν άμεσα, το λειτουργικό κόστος από την ενδεχόμενη διακοπή τους και ο χρόνος ανάκαμψης, αποτελούν καίρια ζητήματα (ΕΣΕΔ, 2013).

Γ. Μέτρα ΜμΕ για την βελτίωση ΕΔ και αποφυγή περιστατικών απάτης

Η αναφορά σε περιστατικά απάτης στην παρούσα μελέτη οφείλεται στην συχνότητα που εμφανίζουν τέτοιου είδους ζητήματα στις ελληνικές ΜμΕ. Μέσω της βελτίωσης πρακτικών ΕΔ θα μπορέσει να γίνει το πρώτο βήμα καταπολέμησης τους. Οι πρακτικές ΕΔ πρέπει να στοχεύουν στις διοικητικές δομές, στην παροχή κινήτρων σε όσους ασκούν διοίκηση με σκοπό να ελαχιστοποιηθούν οι περιπτώσεις απάτης εντός της εταιρίας. Αυτό θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με την εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων τα οποία είναι τα εξής (accountancygreece.gr, 2021) :

- I. Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος εσωτερικού ελέγχου
- II. Συμμετοχή στο Δ.Σ ανεξαρτήτων μελών
- III. Συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση μελών Δ.Σ, των επιτροπών αλλά και όλων των στελεχών για εταιρικά ζητήματα
- IV. Υιοθέτηση κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης
- V. Δημιουργία και εφαρμογή κανόνων επιχείρησης, με διαβάθμιση αρμοδιοτήτων έγκρισης
- VI. Δημιουργία και εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας
- VII. Δεσμεύσεις των μελών της εταιρίας για ζητήματα εμπιστευτικότητας
- VIII. Σχεδιασμός πλάνων σε περιπτώσεις εκτάκτων αναγκών για την διασφάλιση των δεδομένων της εταιρίας
- IX. Ασφάλιση περιουσιακών στοιχείων για περιστατικά απάτης
- X. Εναλλαγή των μελών της διοίκησης όσον αφορά την διενέργεια συναλλαγών, πληρωμών, συμφωνιών κ.α
- XI. Σωστές αποφάσεις αναφορικά με την διαδοχή νέων μελών ιδίως σε οικογενειακές επιχειρήσεις και εκπαίδευση αυτών
- XII. Χρήση εξωτερικών συμβούλων σε περιπτώσεις που οι εταιρίες θεωρούν πως δεν μπορούν από μόνοι τους να επιλύσουν.

3.4 SWOT ANALYSIS

Η επιλογή της χρήσης του εργαλείου της ανάλυσης SWOT στην παρούσα εργασία, στηρίζεται στο επιχείρημα πως για να μπορέσουμε να καταλήξουμε σε ενδεχόμενες προτάσεις για την εφαρμογή μελλοντικά πρακτικών ΕΔ στις ΜμΕ, είναι σημαντικό να οργανώσουμε με σωστό τρόπο τις πληροφορίες που ήδη έχουμε συλλέξει και μελετήσουμε. Η συγκεκριμένη μέθοδος μας δίνει αυτή την δυνατότητα μέσω της ανάλυσης του εσωτερικού και εξωτερικού

περιβάλλοντος, του αντικειμένου που εξετάζεται. Στην δική μας περίπτωση, η μελέτη της εφαρμογής πρακτικών Ε.Δ σε ΜμΕ επιχειρήσεις στην Ελλάδα βάσει της υπάρχουσας καταγεγραμμένης βιβλιογραφίας, είναι το ερώτημα που θα μας απασχολήσει. Θα γίνει αναφορά τόσο στα δυνατά σημεία εφαρμογής τέτοιων πρακτικών όσο και στα αδύναμα καθώς και στις ευκαιρίες και απειλές όσον αφορά το εξωτερικό περιβάλλον.

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ	ΑΔΥΝΑΜΑ ΣΗΜΕΙΑ	Ε Σ Ω Τ Ε Ρ Ι Κ Ο Π Ε Ρ.
<ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορισμός και διάκριση ρόλων-αρμοδιοτήτων στην εταιρία • Ενίσχυση της διαφάνειας σε ζητήματα οργανωτικής δομής, διοίκησης, οικονομικών • Υποστήριξη των δικαιωμάτων της μειοψηφίας • Δυνατότητα ύπαρξης εξωτερικού διευθυντή • Δημιουργία και εφαρμογή εσωτερικού ελέγχου • Εκπόνηση σχεδίων για καίριες λειτουργίες της εταιρίας (εκτάκτων αναγκών, αντιμετώπισης κρίσεων κ.τ.λ.π) 	<ul style="list-style-type: none"> • Πρόσθετα λειτουργικά κόστη (εξωτερικός διευθυντής) • Δυσκολία συντονισμού μεταξύ των νέων ρόλων στην εταιρία • Δυσκολία αλλαγής νοοτροπίας στην οργάνωση και διοίκηση των εταιριών • Μη ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου 	
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	ΑΠΕΙΛΕΣ	

<ul style="list-style-type: none"> • Πρόσβαση σε εναλλακτική χρηματοδότηση • Δημιουργία φήμης της εταιρίας • Ευκαιρίες επέκτασης και συμμετοχής σε οργανωμένη αγορά • Δημιουργία μακροπρόθεσμων στρατηγικών σχεδίων 	<ul style="list-style-type: none"> • Δυσκολία εφαρμογής ενός πλαισίου για όλες τις επιχειρήσεις (no one size fits for all) • Κενό πληροφόρησης για ζητήματα ΕΔ • Παγκόσμια Υγειονομική κρίση κορωνοϊού 	Ε Ξ Ω Τ Ε Ρ Ι Κ Ο Π Ε Ρ.
---	---	---

Πίνακας 6. (Swot Analysis)

Ανάλυση SWOT

Α. Δυνατά σημεία

Η εφαρμογή πρακτικών ΕΔ στις ΜμΕ θα βοηθήσει από την πρώτη στιγμή στο να ορίσει και αν διακρίνει τους ρόλους αλλά και τις αρμοδιότητες όλων των προσώπων που συμμετέχουν στην διοίκηση της. Όπως έχει αναφερθεί στην βιβλιογραφική μας ανάλυση, οι ΜμΕ στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν προβλήματα όσον αφορά την διαφοροποίηση των ρόλων του ιδιοκτήτη από τον διευθυντή. Τις περισσότερες φορές, δεν έγκειται διάκριση διότι καταλαμβάνεται από το ίδιο πρόσωπο. Αυτό ενδέχεται να δημιουργεί προβλήματα στην διαδικασία οργάνωσης της επιχείρησης αλλά και λήψης αποφάσεων, αφού δεν υπάρχει στην ουσία κανένας άλλος συνδετικός παράγοντας ο οποίος θα μπορούσε να επηρεάσει την άποψη του ιδιοκτήτη. Η μονόπλευρη αυτή διαδικασία που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα με παραδείγματα τις οικογενειακές επιχειρήσεις, θα μπορούσε να επιλυθεί σε έναν βαθμό με την υιοθέτηση συγκεκριμένων πρακτικών ΕΔ καθώς και με την πρόσληψη εξωτερικών διευθυντών με σημαντική εμπειρία στο αντικείμενο. Οι εξωτερικοί διευθυντές θα μπορούσαν να επιφέρουν σημαντικές τομές σε ΜμΕ, συμβάλλοντας μέσω ειδικών γνώσεων που κατέχουν στην δημιουργία μακροπρόθεσμης στρατηγικής και όχι περιστασιακών λύσεων.

Επιπροσθέτως, καλές πρακτικές Ε.Δ μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση της διαφάνειας εντός των ΜμΕ γεγονός που επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα της. Ζητήματα ιεραρχίας πολύ συχνά αναδύονται σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις όπου με κανένα ποιοτικό κριτήριο δεν επιλέγονται πρόσωπα αντιθέτως η οικογενειοκρατία και οι προσωπικές σχέσεις είναι αυτές που καθορίζουν την οργανωτική δομή και τα διευθυντικά στελέχη. Οι πρακτικές ΕΔ στοχεύουν στην ανάπτυξη διαδικασιών διαφάνειας στις επιχειρήσεις πράγμα που είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί μέσω της ύπαρξης εσωτερικού ελέγχου. Ο προσδιορισμός όλων των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου καθώς και η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση τους, θα μπορούσε να συνδράμει στην μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των ΜμΕ στην Ελλάδα.

Ακόμη, η εφαρμογή ενός κώδικα ΕΔ ο οποίος εμπεριέχει πρακτικές καλής διακυβέρνησης συμπεριλαμβάνει διαδικασίες για όλες τις λειτουργίες τις επιχείρησης και τα ξεχωριστά επίπεδα οργάνωσης. Αυτό μπορεί να δώσει σημαντικά πλεονεκτήματα σε ΜμΕ που αντιμετωπίζουν προβλήματα στην διαχείριση κρίσεων, καταστάσεων κινδύνου, λήψης αποφάσεων κ.α, μέσω της εκπόνησης σχεδίων και στρατηγικών με στόχο την πρόληψη ή ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων τους.

B. Αδύναμα Σημεία

Το εγχείρημα εφαρμογής κανόνων ΕΔ σε ΜμΕ ιδίως σε μη εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά δεν είναι ένα εύκολο ζήτημα. Επιχειρήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν προβλήματα οργάνωσης και διοίκησης στην Ελλάδα και θα τους ενδιέφερε η συνεργασία με έναν εξωτερικό διευθυντή με στόχο την οικονομική τους ανάταξη, βρίσκονται μπροστά και σε άλλες προκλήσεις. Ένα από τα αδύναμα στοιχεία της εφαρμογής κανόνων διακυβέρνησης από ΜμΕ είναι τα λειτουργικά κόστη. Δεν αρκεί μόνο η διάθεση και το πλαίσιο, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα κόστη για μια ΜμΕ θα αυξηθούν διότι θα υπάρξει ανάγκη συμβουλευτικής υποστήριξης από έμπειρο προσωπικό, ενδεχομένως εξωτερικού διευθυντή ή κάποιου διοικητικού στελέχους με ειδικές γνώσεις, λογιστικής υποστήριξης και σε γενικότερη κλίμακα, χρηματοδότησης. Οι ΜμΕ στην Ελλάδα, αποτελούν περιπτώσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα χρηματοδότησης και εναλλακτικών κεφαλαίων, γεγονός που επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα τους.

Άλλο αδύναμο σημείο στην εφαρμογή κανόνων είναι η δυσκολία που ενδέχεται να εμφανιστεί στις ΜμΕ όσον αφορά τον συντονισμό των νέων ρόλων καθώς και της ευρύτερης κουλτούρας οργάνωσης και διοίκησης των Ελληνικών επιχειρήσεων. Όπως ήδη έχουμε

τονίσει, δεν είναι εύκολη η προσαρμογή μιας μικρής επιχείρησης σε ένα καθεστώς συνεργασίας ενός ιδιοκτήτη με έναν διευθυντή όταν οι εν λόγω ρόλοι εμπεριέχονταν στο ίδιο πρόσωπο. Αυτό θα χρειαστεί πιθανόν περισσότερο χρόνο αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση για να πραγματοποιηθεί με επιτυχία. Το τελευταίο αδύναμο σημείο που εντοπίστηκε, θα μπορούσε να αποτελεί και το σημαντικότερο από όλα τα προηγούμενα, γι' αυτό η σειρά που καταγράφεται δεν είναι τυχαία. Η απουσία ενός συγκεκριμένου νομοθετικού πλαισίου που να συμπεριλαμβάνει κανόνες και πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης για τις ΜμΕ είναι και το μεγαλύτερο «αγκάθι» στο παρόν εγχείρημα. Μπορεί η προσπάθεια που ήδη έχει ξεκινήσει με την εκπόνηση καλών πρακτικών από το ΕΣΕΔ αλλά και διαφόρων προτάσεων από τον ΣΕΒ και την ΕΤΕΔ να βρίσκονται στην σωστή κατεύθυνση, ωστόσο η ανάγκη που αναδύεται είναι η δημιουργία νομοθετικού πλαισίου από την πολιτεία με υποχρεωτικό χαρακτήρα εφαρμογής κανόνων και όχι προαιρετικό.

Γ. Προκλήσεις

Αναλογιζόμενοι ότι η πλειοψηφία των ΜμΕ είναι μη εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά στην Ελλάδα, θα μπορούσε να θεωρηθεί λογική η βαρύτητα που δίνεται στο ενδεχόμενο εφαρμογής πρακτικών ΕΔ σε αυτές. Αναφορικά με το εξωτερικό περιβάλλον, τα χρηματοδοτικά πλεονεκτήματα που δημιουργούνται για αυτές τις επιχειρήσεις είναι πολλά. Μέσω υιοθέτησης συγκεκριμένων κανόνων και πρακτικών διακυβέρνησης, οι εταιρίες θα είναι σε θέση να δημιουργούν αξιόπιστα επιχειρηματικά προφίλ τα οποία θα μπορούν να παρέχουν εμπιστοσύνη τόσο στους μετόχους, πελάτες, συνεργάτες όσο και σε προτεινόμενους νέους επενδυτές. Το βασικό εγχείρημα είναι πως τράπεζες, επενδυτικά κεφάλαια και επενδυτές οι οποίοι επιζητούν διαβεβαίωση πως τα χρήματα τους θα αντιμετωπιστούν ισότιμα με την αντιμετώπιση των πλειοψηφούντων μετόχων. Η ΕΔ είναι ένα τέτοιο εργαλείο το οποίο μπορεί να αποτελέσει εργαλείο άντλησης τόσο εναλλακτικής χρηματοδότησης όσο και νέων κεφαλαίων σε μια ΜμΕ.

Ακόμη, το επιχειρηματικό προφίλ που δημιουργείται θα συνδράμει στην δημιουργία φήμης της επιχείρησης, ένα στοιχείο το οποίο ελάχιστες ΜμΕ λαμβάνουν υπόψιν σήμερα στην Ελλάδα. Η φήμη μπορεί να ενισχύσει τόσο την άντληση χρηματοδότησης όσο και την δημιουργία κουλτούρας της εταιρίας έχοντας άμεση επιρροή σε μετόχους, πελάτες και γενικά ενδιαφερόμενα μέρη. Επίσης, είναι άξιο να σημειωθεί πως η εφαρμογή πρακτικών ΕΔ μπορεί να ωφελήσει και τις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες στοχεύουν επέκταση των δραστηριοτήτων

τους και μελλοντικά σε συμμετοχή σε οργανωμένη αγορά. Αναφερόμαστε σε ΜμΕ οι οποίες επιθυμούν να συμμετάσχουν στο Χ.Α και κάνουν προσπάθειες ως προς αυτή την κατεύθυνση. Η υιοθέτηση ενός κώδικα ΕΔ σε αυτή την περίπτωση μέσω εφαρμογής συγκεκριμένων πλαισίων διακυβέρνησης μπορεί να συνδράμει ιδιαίτερα σε μια τέτοια προσπάθεια.

Τέλος, ένα πρόβλημα που ενδέχεται να επιλύσει η εφαρμογή κανόνων ΕΔ στις ΜμΕ είναι η δημιουργία μακροπρόθεσμων και όχι βραχυπρόθεσμων σχεδίων όσον αφορά την απόδοση και παραγωγικότητα μιας επιχείρησης. Οι σημερινές ΜμΕ στην Ελλάδα υστερούν σε μεγάλο βαθμό σε αυτό το επίπεδο δείχνοντας πως τα γρήγορα κέρδη είναι αυτά που τις απασχολούν περισσότερο. Ωστόσο, έχοντας παραδείγματα άλλων ευρωπαϊκών χωρών, η τήρηση μακροπρόθεσμων σχεδίων και στρατηγικών είναι αυτά που ευθύνονται για την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και την οικονομική τους ανάπτυξη.

Δ. Απειλές

Οι απειλές όσον αφορά το εξωτερικό περιβάλλον δεν είναι στοιχεία τα οποία μπορούν εύκολα να παραλειφθούν. Η ποικιλομορφία των ελληνικών ΜμΕ αναφορικά με την νομική τους υπόσταση δεν είναι απαραίτητα αρνητικό αλλά όχι και θετικό. Σε ότι έχει να κάνει με το ενδεχόμενο εφαρμογής κανόνων ΕΔ θα μπορούσε να θεωρηθεί αρνητικό στοιχείο διότι δεν είναι εφικτό ένας συγκεκριμένος κώδικας να μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία αλλά και να ταιριάζει σε κάθε είδος επιχείρηση και σε κάθε κλάδο δραστηριοποίησης. Αυτό δημιουργεί την αίσθηση πως η υλοποίηση ενός κώδικα δεν είναι μια πρακτική λύση. Ωστόσο, προαπαιτούμενο όλων όσων έχουν αναφερθεί είναι η σωστή πληροφόρηση που στην περίπτωση των Ελληνικών ΜμΕ είναι ελλειπείς χωρίς αυτό να σημαίνει πως δεν έχει πραγματοποιηθεί σημαντική πρόοδος σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Ο τρόπος εφαρμογής καλών πρακτικών ΕΔ, ο χρόνος, το τμήμα στο οποίο πρέπει να επικεντρωθεί η κάθε επιχείρηση αλλά και οι διαδικασίες αξιολόγησης, είναι μερικά από τα στοιχεία που οφείλει να γνωρίζει όποια επιχείρηση θελήσει να υιοθετήσει ένα τέτοιο πλαίσιο.

Κλείνοντας, η σημερινή κατάσταση της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης που αντιμετωπίζουμε αποτελεί την μεγαλύτερη εξωτερική απειλή για ένα τέτοιο εγχείρημα. Τα συνεχή «lockdown» που περιορίζουν την νομοθετική διαδικασία και καθυστερούν την λήψη σημαντικών αποφάσεων από πλευράς πολιτικής, ευθύνονται και θα ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό μελλοντικά, αναφορικά με την καθυστέρηση συνέχισης των διαβουλεύσεων για την ανάγκη εφαρμογής ΕΔ στις ΜμΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Συμπεράσματα

Στην παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να αποτυπωθούν σημαντικές εξελίξεις στην διαδικασία εκσυγχρονισμού του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα συνολικά, μελετώντας παράλληλα την περίπτωση εφαρμογής καλών πρακτικών στις ΜμΕ. Δεν θεωρείται καθόλου εύκολο η καταγραφή και ο σχολιασμός νομοθετικών πλαισίων από μελετητές που δεν έχουν συναφή αντικείμενο σπουδών ωστόσο σε αυτή την διπλωματική «τολμήσαμε» με σεβασμό και όσον το δυνατό μεγαλύτερη προσοχή. Πιο συγκεκριμένα και με βάση τα όσα έχουμε ήδη αναφέρει στα προηγούμενα κεφάλαια, η εφαρμογή πρακτικών και κανόνων ΕΔ στις ΜμΕ είναι πρακτικά αδύνατο ιδίως με τα σημερινά δεδομένα που δυστυχώς δεν μπορούμε να παραβλέψουμε. Η υγειονομική κρίση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας των επιχειρήσεων για πολλά ζητήματα καθώς η νομοθετική εξουσία λειτουργεί με περιορισμούς και καθυστερήσεις, και οι επιχειρήσεις πολλών κλάδων είναι κλειστές. Αυτό δημιουργεί προβλήματα στην διαδικασία έναρξης διαβουλεύσεων μεταξύ επιχειρήσεων, οργανισμών και πολιτείας.

Η πρόοδος που έχει κάνει η Ελλάδα στο ζήτημα εφαρμογής κανόνων ΕΔ την τελευταία δεκαετία είναι αξιοσημείωτη. Η τελευταία νομοθεσία που θα ισχύσει σύντομα με τον Ν.4706/20 αλλά και η προηγούμενη Ν.4548/18, συμπεριλαμβάνουν πολλές από τις προτάσεις που έχουν εκφραστεί από τον ΣΕΒ, το ΧΑ, το ΕΣΕΔ και την ΕΤΕΔ. Για να φτάσουμε σε σημείο να συζητάμε την εφαρμογή κάποιου κώδικα ή πρακτικών ΕΔ στις ΜμΕ πρέπει οι εισηγμένες επιχειρήσεις που ήδη έχουν υιοθετήσει παρόμοιες, να τις τηρούν. Πολλές από αυτές έχουν δημιουργήσει έναν κώδικα προσαρμοσμένο στον κλάδο και τις δραστηριότητες τους ενσωματώνοντας την ελληνική νομοθεσία και τις επικείμενες οδηγίες των οργάνων της Ε.Ε. Το ζήτημα όμως έγκειται στο ενδεχόμενο υιοθέτησης του ελληνικού κώδικα Ε.Δ σε όλες τις επιχειρήσεις, προσαρμοσμένο στον κάθε κλάδο αναφοράς. Εφόσον πραγματοποιηθεί αυτό στο μέλλον, θα είμαστε σε θέση να συζητάμε για την εφαρμογή καλών πρακτικών και γιατί όχι ενός ξεχωριστού κώδικα για τις ΜμΕ, οι περισσότερες των οποίων είναι μη εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά.

Οι νεότερες νομοθεσίες τονίζουν την υποχρεωτική τήρηση δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης για τις εισηγμένες επιχειρήσεις έχοντας προαιρετική την δυνατότητα υιοθέτησης κώδικα διακυβέρνησης. Αυτό δίνει το δικαίωμα σε επιχειρήσεις να μην εφαρμόζουν συγκεκριμένα πλαίσια κανόνων εφόσον δεν προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία. Το ζήτημα της δημιουργίας ενός πλαισίου που να αναφέρεται συγκεκριμένα στις

ΜμΕ στην Ελλάδα αναδύεται όλο και περισσότερο και θα συνεχίσει μελλοντικά, σε μια χώρα που στηρίζεται στην ενίσχυση αυτού του μεγέθους επιχειρήσεων οι οποίες καλύπτουν σημαντικό μέρος του ΑΕΠ της.

Η πληροφόρηση είναι ένα ακόμα σοβαρό θέμα που πρέπει να λάβει υπόψιν της η πολιτεία όσον αφορά την εφαρμογή κανόνων ΕΔ σε ΜμΕ. Ο βασικός λόγος είναι πως πολλές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, θα μπορούσαν να διοχετεύσουν περισσότερα κεφάλαια για την περαιτέρω ανάπτυξη τους και πιθανόν να το δικαιούνται. Το πρόβλημα έγκειται στο γεγονός πως δε λαμβάνουν σωστή ενημέρωση και πληροφόρηση από αρμόδιους φορείς και οργανισμούς του κράτους. Ο εκσυγχρονισμός του συστήματος πληροφόρησης των ΜμΕ για την χρήση εργαλείων χρηματοδότησης, θα τους δώσουν ώθηση για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, επέκταση δραστηριοτήτων, συμμετοχή με μεγαλύτερο ποσοστό στο ΑΕΠ της χώρας και θα συνδράμουν στην δυνατότητα εφαρμογής πιο ενεργά κανόνων ΕΔ οι οποίες θα προαπαιτούνται εάν οι ιδιοκτήτες οραματίζονται μακροπρόθεσμα κέρδη και μεγαλύτερη αποδοτικότητα.

Τα νέα δεδομένα στην καθημερινότητα μας σήμερα εν μέσω μιας παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης δε θα μπορούσαν να μείνουν ασχολίαστα. Ο κορωνοϊός (Covid-19) έχει δημιουργήσει πολλά προβλήματα στην ευρύτερη κοινωνία και μαστίζει τις ΜμΕ στην Ελλάδα. Το παρατεταμένο κλείσιμο όλων των δραστηριοτήτων της χώρας ανά τακτά χρονικά διαστήματα έχει καθυστερήσει τις όποιες συζητήσεις είχαν ξεκινήσει αναφορικά με το ενδεχόμενο εφαρμογής καλών πρακτικών διακυβέρνησης σε ΜμΕ. Η νομοθετική εξουσία με το ξέσπασμα της πανδημίας το 2020 μείωσε τους ρυθμούς λήψης αποφάσεων ενώ όλες οι διαδικασίες από πλευράς πολιτείας καθυστερούν. Τώρα όσο ποτέ υπάρχει ανάγκη εκπόνησης ενός ενιαίου πλαισίου διακυβέρνησης το οποίο να κατευθύνεται συγκεκριμένα στις ΜμΕ της χώρας και να στοχεύει επιπροσθέτως στην ανάπτυξη και όχι απλώς ενίσχυση τους. Η βιωσιμότητα τα επόμενα χρόνια πολλών δραστηριοτήτων θα είναι η λέξη κλειδί, ελπίζοντας αυτή η άποψη να μην βγει αληθινή και να υπάρξει ραγδαία ανάταξη των επιχειρήσεων και της οικονομίας συνολικά.

4.1 Περαιτέρω μελέτη

Υπάρχει ανάγκη περαιτέρω μελέτης σε ζητήματα που αφορούν την διακυβέρνηση ΜμΕ στην Ελλάδα και σίγουρα μια βιβλιογραφική μελέτη δεν είναι σε θέση να καλύψει σε μεγάλο βαθμό πολλά ερωτήματα που αναδύονται. Προτείνεται η πραγματοποίηση ποσοτικής έρευνας

μέσω ερωτηματολογίων σε δύο φάσεις. Αρχικά, απευθείας σε ΜμΕ ανά κλάδο ενδιαφέροντος, τα οποία θα συλλέξουν δεδομένα για το κατά πόσο οι επιχειρήσεις αυτές τηρούν τις προϋποθέσεις αναγνώρισης ως ΜμΕ (SMEs). Για τις ανάγκες μια τέτοιας έρευνας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί το ήδη υπάρχον εργαλείο που έχει δημιουργήσει η ευρωπαϊκή επιτροπή αναφορικά με το πως μπορούμε να ονομάσουμε μια επιχείρηση μικρομεσαία. Σε δεύτερη φάση, η έρευνα θα μπορούσε να κατευθυνθεί στο κατά πόσο η εφαρμογή καλών πρακτικών σε ΜμΕ θα ωφελούσε στην βιωσιμότητα αλλά και αύξηση της αποδοτικότητας τους. Η χρησιμοποίηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας ως βάση για την δημιουργία μιας πιο εξειδικευμένης μελέτης ενδέχεται να συνδράμει θετικά καθώς εμπεριέχει σημαντικές πληροφορίες για την εξέλιξη της εταιρικής διακυβέρνησης διαχρονικά στην Ελλάδα, σκιαγραφίζοντας πιθανά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την εφαρμογή της σε ΜμΕ όπως και προοπτικές-απειλές που προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Ξενόγλωσσες

Asian Wall Street Journal (2000). “Bombard the Boardroom.” Asian Wall Street Journal, September 27, 2000, 10.

American Law Institute & American Law Institute (1982), *Principles of corporate governance and structure. Restatement and recommendations., Tentative draft no. 1*, The American Law Institute, Philadelphia, Pa

AICPA, (1994) Improving Business Reporting: A customer focus, report of the special committee on financial reporting, (New York: AICPA).

Azizzade.T. (2008)” Principle of corporate governance and its meaning on multinational company,” Journal of Hesabras, Vol,41,pp.80-87.

Abor, J. and Adjasi, C. (2007), “Corporate governance and the small and medium enterprises sector: theory and implications”, Corporate Governance: International Journal of Business in Society, Vol. 7 No. 2, pp. 111-22.

Andres, C., Caprio, L., & Croci, E. (2013). Restructuring in family firms: A tale of two crises. In M. Belcredi & G. Ferrarini (Eds.), *Boards and Shareholders in European Listed Companies: Facts, Context and Post-Crisis Reforms* (International Corporate Law and Financial Market Regulation, pp. 143-190). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139629126.003

ACEVO (2010). *ACEVO Impact Report 2010 / 2011*. [online] Available at: <<https://issuu.com/acevo/docs/impactreport2010>> [Accessed 11 February 2021].

ACCA. (2018). How vision and Strategy Helps Small Businesses Succeed: Governance Needs of SMEs. London, United Kingdom: Association of Chartered Certified Accountants. https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/professional-insights/Governance-needs-for-SMEs/pi-governance-needs-SME.pdf

ACCA, (2015). Governance for all: the implementation challenge for SMEs.

Baliga, B.R., Moyer, R.C., and Rao, R.S., (1996) CEO Duality and firm performance: what’s the fuss? Strategic management journal 17 (1): 91-53.

Becht, maco, Roell, Ailsa and Bolton, Patrick, (2005). corporate governance and control, Oxford.

Cheffins, B.R. (2000). “Corporate Governance Reform: Britain as an Exporter.” Hume Paper on Public Policy, vol. 8, no. 1, 10-28.

COMMITTEE ON CORPORATE GOVERNANCE IN GREECE (1999) *under the coordination of the Capital Market Commission*, 1999. PRINCIPLES ON CORPORATE GOVERNANCE: Recommendations for its Competitive Transformation. ATHENS, GREECE, OCTOBER 1999.

Cyert, Richard M. and March, James G. (1963), A Behavioral Theory of the Firm. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496208>

Durisin B. and Puzone (2009). “Maturation of Corporate Governance Research, 1993-2007: An Assessment.” Corporate Governance: An International Review, 17: 266-91, 270-72, 281-82.

Eisenberg, M. (1976). The Structure of the Corporation: A Legal Analysis. (Boston: Little Brown), 164-165.

European Commission. (2003a). EU Corporate Governance Action Plan. Brussels: European Commission

European Commission (2011). CSR Strategy for the EU. Brussels: European Commission

European Commission. (2012). “Action Plan on European company law and corporate governance: Frequently asked question.” Press Release (December 12). Brussels: European Commission. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-972_en.htm.

European Commission. (2014). “Directive of the European Parliament and of the Council: Amending Directive 2007/36/EC.: Proposal. Brussels: European Commission.

ecoDa. (2014). “ecoDa’s reaction to the ‘Proposal for a Shareholder directive.’” Position Paper. Brussels: European Confederation of Directors’ Association.

European Commission. (2009). The Study on Monitoring and Enforcement Practices in Corporate Governance in the Member States. Brussels: European Commission.

ecoDa. (2010). Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe. Brussels: The European Confederation of Director's Associations.

Ec.europa.eu. (2020). *SME Definition - user guide 2020*. [online] Available at: <<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42921>> [Accessed 10 February 2021].

Eur-lex.europa.eu. (2013). *Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on access to the activity of credit institutions and the prudential supervision of credit institutions and investment firms, amending Directive 2002/87/EC and repealing Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC Text with EEA relevance*. [online] Available at: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0036>> [Accessed 11 February 2021].

Epsilon, C., (2020). *The fraud risk in SMEs and the role of Corporate Governance - Capa Epsilon*. [online] Capa Epsilon. Available at: <<https://www.capaepsilon.com/en/the-fraud-risk-in-smes-and-the-role-of-corporate-governance/>> [Accessed 11 February 2021].

Fama E. and M. Jensen, (1983) separation of ownership and control, Journal of Law and Economics, VOL. 26, PP. 301-325.

Gordon, J.N. (2007). "The Rise of Independent Directors in the United States, 1950-2005: Of Shareholder Value and Stock Market Prices." Stanford Law Review, 59: 1465-1568.

Grant Thornton, (2013). Corporate Governance in Greece Survey 2012. Available from <http://www.grant-thornton.gr>

Hasas Yeganeh.Y, (2006)" Corporate governance in Iran," Journal of Hesabras, Vol,32, pp.55-67

Hart, O. (1995), "Corporate governance: some theory and implications", The Economic Journal, Vol.105 No. 430, pp. 678-89.

Ivaschenko, I., and P. Brooks. (2008). "Corporate governance reforms in the EU: Do they matter and how?" IMF Working Paper WP/08/91. Washington, D.C.: International Monetary Fund.

IoD (2010), Corporate Governance Guidance and principles for Unlisted Companies in the UK https://www.iod.com/MainWebsite/Resources/Documents/corp_gov_guidance_and_principles_for_unlisted_companies_in_the_uk_final_1011.pdf.

IFC (2011), **IFC Family Business Governance Handbook**
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ect_Content/ifc_ternal_corporate_site/corporate+governance/publications/guidelines_reviews+and+case+studies/ifc+family+business+governance+handbook.

Johnson, E.W. (1990). "An Insider's Call for Outside Direction." *Harvard Business Review*, March-April 1990, 46-55.

Jensen, M.C. (1993), "The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems", *The Journal of Finance*, Vol. XLVIII No. 3, pp. 831-80.

Kripke, H. (1981). "The SEC, Corporate Governance, and the Real Issues." *Business Lawyer*, 36: 173-206.

Knosnick R.D., Greenmail (1987): A study of board Performance in corporate Governance, *Administrative science quarterly*, vol. 32, PP. 163-185.

Los Angeles Times (1981). "Activists, Executives Clash on How Firms Should be Run." *Los Angeles Times*, January 12, 1981, E1.

Metzenbaum, H.M. (1981). "Legislative Approaches to Corporate Governance." *Notre Dame Law Review*, 56: 926-35, 932-933.

Mofsky J.S. and Rubin, R.D. (1983). "Introduction: A Symposium on the ALI Corporate Governance Project." *University of Miami Law Review*, 37: 169-85, 180.

McGAHAN, A.M. and PORTER, M.E. (1997), HOW MUCH DOES INDUSTRY MATTER, REALLY?. *Strat. Mgmt. J.*, 18: 15-30. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199707\)18:1+<15::AID-SMJ916>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199707)18:1+<15::AID-SMJ916>3.0.CO;2-1)

Nader, R., M. Green M. and J. Seligman (1976). *Taming the Giant Corporation*. W.W. Norton: New York, 119.

New York Times (1980). "Board 'Outsiders' Win Favor." *New York Times*, March 31, 1980, D1.

Ocasio W. and J. Joseph (2005). "Cultural Adaptation and Institutional Change: The Evolution of Vocabularies of Corporate Governance, 1972-2003." *Poetics*, 33: 163-78.

OECD. (2005). *Governance on Corporate Governance of State Owned Enterprises*, OECD Publishing

OECD-Library (2020), *Financing SMEs and Entrepreneurs 2020: An OECD Scoreboard*, OECD Publishing (Greece), Paris, <https://doi.org/10.1787/061fe03d-en>.

Pound, J. (1993). "The Rise of the Political Model of Corporate Governance and Corporate Control." *New York University Law Review*, 68: 1003-71.

QCA (2013), *Corporate Governance Code for Small and Med-Size Companies* <http://www.theqca.com/shop/guides/70707/corporate-governance-code-for-small-and-midsize-quoted-companies-2013.html>.

Seligman J. (1982). *The Transformation of Wall Street: A History of the Securities and Exchange Commission and Modern Corporate Finance*. Boston: Houghton, Mifflin, 536-537, 534-550.

SBA Fact Sheet GREECE. (2019).

Securities and Exchange Commission (1980). *Staff Report on Corporate Accountability* Washington: Us. Government Printing Office

Seligman, J. (1987). "A Sheep in Wolf's Clothing: The American Law Institute Principles of Corporate Governance Project." *George Washington Law Review*, 55: 325-81.

Steel, W.F. and Webster, L.M. (1991), *Small Enterprises in Ghana: Responses to Adjustment*, Industry Series Paper, No. 33, The World Bank Industry and Energy Department, Washington, DC.

Tosi, M.S., S. Werner, J.P. Kats and L.R., Gomez- Mejia, (2000). How much does performance Matter? A Meta- Analysis of CEO pays studies, *Journal of Management* 26 (2): 301-339,

Transparency.org. (2013). *Transparency International*. [online] Available at: <<https://www.transparency.org/en/cpi/2013/index/nzl>> [Accessed 11 February 2021].

Wells, H. (2010). "The Birth of Corporate Governance." *Seattle University Law Review*, 33:1247-92.

Wilcox, J.C. (1997). "A 10-Year Quest for Director Accountability." *Directors & Boards*, September 1997, 46-47.

Wolfson N., (1984) *The modern corporation: free Market versus Regulation*, New York: Mc Graw hill.

Winter, L. (chair). (2002). Report of the high level Group of Company Law Experts on Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe (“The Winter Report”). Brussels: European Commission.

Youndong Iuo, (2005) How does Globalization affect corporate governance and accountability? Perspective from MNEs, *Journal of International Management*, PP. 19-41.

Ελληνόγλωσσες

Athexgroup.gr. (2013). *Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) για τις Εισηγμένες Εταιρείες.* [online] Available at: <https://www.athexgroup.gr/documents/10180/2227277/HCGC_GR_20131022.pdf/e8e7b6da-6dd0-4c30-90e9-79fe9ca8383d> [Accessed 11 February 2021].

Athexgroup.gr. (2011). *ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ.* [online] Available at: <https://www.athexgroup.gr/documents/10180/906745/sev_corporate_governance_code_legal_framework_codification_mar_2011_gr.pdf/63a1b623-7917-451d-9928-ac35552d0e9e> [Accessed 11 February 2021].

Capital.gr. (2019). *Ο (νέος) νόμος για την Εταιρική Διακυβέρνηση.* [online] Available at: <<https://www.capital.gr/arhtra/3469975/o-neos-nomos-gia-tin-etairiki-diakubernisi>> [Accessed 11 February 2021].

e-forologia.gr. (2021). *Στέφανος Κοτζαμάνης - Εταιρική Διακυβέρνηση: Απαραίτητη και για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.* [online] Available at: <<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=194558>> [Accessed 11 February 2021].

ΕΣΕΔ. (2013). *Ειδικές Πρακτικές Καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Μη Εισηγμένες Εταιρείες.* [online] Available at: <https://www.athexgroup.gr/documents/10180/4343315/EIDIKES+PRAKTIKES+_MH+EIS+HGMENES_February+2016_Final_.pdf/8f5fef0f-1b26-467d-823b-cb07e77f7812> [Accessed 11 February 2021].

ΕΛΣΤΑΤ. (2018). *ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ: Έτος 2018.* [online] Available at: <<https://www.statistics.gr/documents/20181/a77d5580-e7a7-fd6a-4464-50e048d9a53b>> [Accessed 11 February 2021].

Koutoupis, Andreas. (2009). Οι επιδράσεις του θεσμικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και των βέλτιστων πρακτικών στην ανάπτυξη των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών (ΧΑΑ) επιχειρήσεων, Newsletter Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών, τεύχος 3 (Άνοιξη/Καλοκαίρι 2009).

KPMG, (2019). *Κρίσιμος παράγοντας επιτυχίας και όχι αναγκαίο κακό η ε.* [online] KPMG. Available at: <<https://home.kpmg/gr/el/home/insights/2019/02/nick-vouniseas-interview-about-corporate-governance.html>> [Accessed 11 February 2021].

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας υπ' αριθμόν 3016 για την Εταιρική Διακυβέρνηση Θέματα Μισθολογίου και άλλες διατάξεις (200), Αθήνα- 17 Μαΐου 2000

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας υπ' αριθμόν 3091 (2002) – Απλουστεύσεις και βελτιώσεις στην φορολογία εισοδήματος και κεφαλαίου και άλλες διατάξεις, Αθήνα - 24 Δεκεμβρίου 2002.

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας υπ' αριθμόν 3156 (2003)– Ομολογιακά Δάνεια, τιτλοποίηση απαιτήσεων και απαιτήσεων από ακίνητα και άλλες διατάξεις, Αθήνα - 25 Ιουνίου 2003.

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας υπ' αριθμόν 3340 για την προστασία της Κεφαλαιαγοράς από πράξεις προσώπων που κατέχουν προνομιακές πληροφορίες και πράξεις χειραγώγησης της αγοράς (2005). Αθήνα - 10 Μαΐου 2005.

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας 3424 / 2005 – *Τροποποίηση, συμπλήρωση και αντικατάσταση διατάξεων του Ν. 2331 / 1995 και προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας στην Οδηγία 2001 / 97 / ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την Πρόληψη της χρησιμοποίησης του χρηματοπιστωτικού συστήματος με σκοπό την νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και άλλες διατάξεις* (2005), Αθήνα - 13 Δεκεμβρίου 2005.

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας 3693 / 2008 – Εναρμόνιση της Ελληνικής Νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/43/ΕΚ περί Υποχρεωτικών Ελέγχων των ετήσιων και ενοποιημένων λογαριασμών για την τροποποίηση των οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την κατάργηση της οδηγίας 84/253/ΕΟΚ του Συμβουλίου και άλλες διατάξεις (2008), Αθήνα - 25 Αυγούστου 2008.

Νόμος της Ελληνικής Δημοκρατίας 3873 / 2010 – Ενσωμάτωση στην Ελληνική Έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της οδηγίας 2007/63/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη

σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών. Αθήνα – 6 Σεπτεμβρίου 2010.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ACCOUNTANCY GREECE | ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΜΟΥ. (2021). *Ο κίνδυνος απάτης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) και ο ρόλος της εταιρικής διακυβέρνησης | ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ACCOUNTANCY GREECE.* [online] Available at: <<https://www.accountancygreece.gr/o-kindynos-apatis-stis-mikromesaies-epicheiriseis-mme-kai-o-rolos-tis-etairikis-diakyvernisis/>> [Accessed 11 February 2021].

ΣΕΒ. (2011). *Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ για τις Εισηγμένες Εταιρείες.* [online] Available at: <http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_TELIKO_JAN2011.pdf> [Accessed 11 February 2021].

Taxheaven.gr. (2018). *Νόμος 4548/2018 Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών (Νέος νόμος περί Ανωνύμων Εταιριών).* [online] Available at: <<https://www.taxheaven.gr/law/4548/2018>> [Accessed 11 February 2021].

Taxheaven.gr. (2020). *Νόμος 4706/2020 Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις.* [online] Available at: <<https://www.taxheaven.gr/law/4706/2020>> [Accessed 11 February 2021].

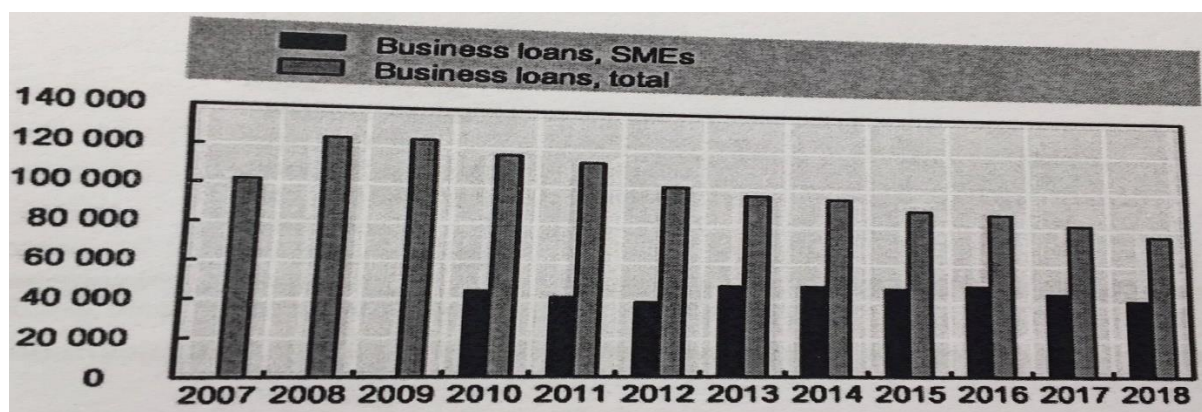
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Company category	Staff headcount	Turnover	or	Balance sheet total
Medium-sized	< 250	≤ € 50 m		≤ € 43 m
Small	< 50	≤ € 10 m		≤ € 10 m
Micro	< 10	≤ € 2 m		≤ € 2 m

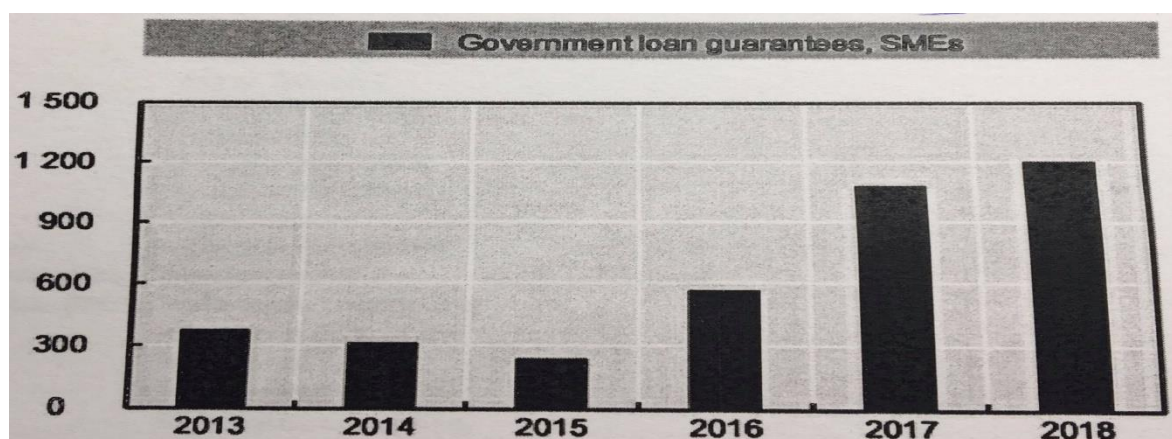
Πίνακας 1. (Europa.eu, 2020)

Class size	Number of enterprises			Number of persons employed			Value added		
	Greece		EU-28	Greece		EU-28	Greece		EU-28
	Number	Share	Share	Number	Share	Share	Billion €	Share	Share
Micro	800,075	97.4%	93.0%	1,527,075	62.0%	29.7%	9.0	17.6%	20.8%
Small	18,958	2.3%	5.9%	398,514	16.2%	20.1%	11.8	23.1%	17.6%
Medium-sized	2,176	0.3%	0.9%	239,627	9.7%	16.8%	11.7	22.9%	18.0%
SMEs	821,209	100.0%	99.8%	2,165,216	87.9%	66.6%	32.6	63.5%	56.4%
Large	331	0.0%	0.2%	297,411	12.1%	33.4%	18.7	36.5%	43.6%
Total	821,540	100.0%	100.0%	2,462,627	100.0%	100.0%	51.2	100.0%	100.0%

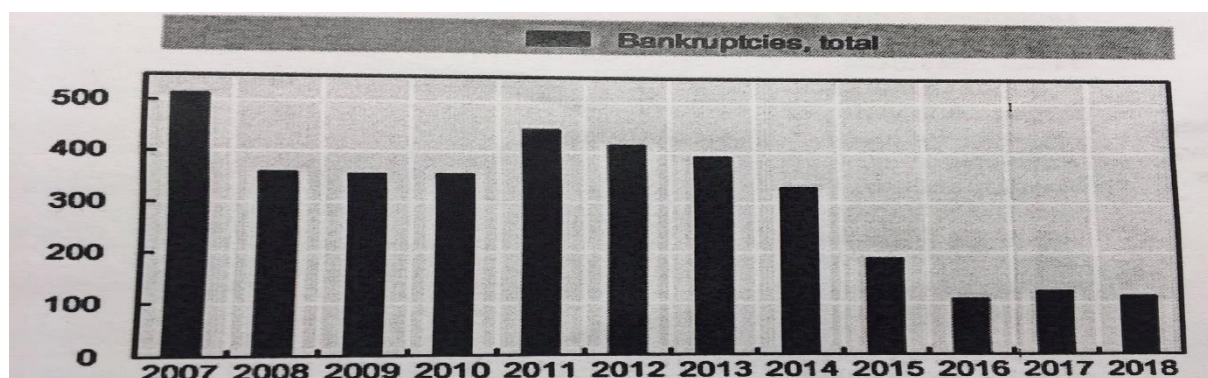
Πίνακας 2. (2019 SBA Fact Sheet-Greece)



Πίνακας 3. (Oecd-library,2020)



Πίνακας 4. (Oecd-library, 2020)



Πίνακας 5. (Oecd-library, 2020)